



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Unand.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Unand.

KETENTUAN SANKSI PIDANA DALAM PENEMPATAN TENAGA KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

SKRIPSI



**LUSIANA
03140225**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG
2007**

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

KETENTUAN SANKSI PIDANA DALAM PENEMPATAN TENAGA KERJA MENURUT
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Yang Disusun Oleh :

Lusiana
BP.03140225

Telah Dipertahankan di depan Tim Penguji

Pada Tanggal 06 Februari 2008

Yang bersangkutan dinyatakan lulus oleh Tim Penguji , terdiri dari :



Pembantu Dekan I

Najmi, SH.MH
Nip. 131 264 686

Pembimbing I

DR. Teguh Sulistia, SH.M.Hum
NIP. 131 629 309

Pembimbing II

Khairani, SH.MH
NIP. 131 810 803

Penguji I

DR. Ismansyah, SH.MH
NIP. 131 656 112

Penguji II

Yulmayeti, SH.MH
NIP. 131 473 262

"...Mereka tidak menjadi lemah karena bencana yang menimpa mereka di jalan Allah, dan tidak menjadi lesu dan tidak pula menyerah (kepada musuh)... Dan Allah mencintai orang yang sabar (Q.S. Ali Imran : 146)

Akan tetapi aku memohon keampunan kepada Yang Maha Pengasih

Dan satu tusukan lebar ditubuhku tak peduli aku akan mati.

Biar kelak orang-orang yang lewat di persemayamanku

Mengatakan wahai orang yang diberikan Allah petunjuk... (Ibnu Rawwahah)

Layang-layang dimainkan dengan kepala tegak dan bukan dengan menunduk.

Layang-layang diterbangkan, bukan dengan wajah kearah bawah,
tapi dengan menatapnya ke angkasa.

Begitupun kita di dalam hidup.

Layang-layang adalah tanda
agar kita selalu percaya bahwa optimisme
dimulai dengan membangun harapan, bukan dengan bersedih.

Jadilah mereka selalu optimis memandang hidup.

Yang selalu memenuhi hari-hari dengan rasa bahagia.

Jadilah mereka yang tak pernah letih menyusun

Dan mencipta istana-istana pasir di pinggir pantai.

Pohon-pohon tadi adalah prasasti

Sebagai penanda buatmu dalam berjalan.

Mereka akan menjadi pengingat betapa lelah

Kaki-kaki ini telah melangkah.

Mereka semua akan menjadi pengingat tentang

Jalan-jalan yang telah kita lalui.

Pohon-pohon itu menjadi kawan karib

dalam mengenang yang telah lalu.

Biarkan mereka menjadi penolongmu saat kau kehilangan arah.

Karya ini ku tulis sebagai wujud syukur kepada *Rabb*
yang telah melimpahkan berjuta cinta dan kasih Nya.

Ku persembahkan kepada Ayah dan Bunda atas do'a, kasih dan limpahan cinta

Ku hadiahkan kepada kakak dan adikku

yang telah memberikan senyuman, motivasi dan cinta.

Ku haturkan kepada saudara-saudaraku di Fakultas Hukum
atas pengorbanan, pengalaman dan cinta karenaNya.

Semoga Allah Swt tetap menuntun kita dalam keistiqomahan di barisan hamba-hamba
yang berjuang dalam dakwahNya

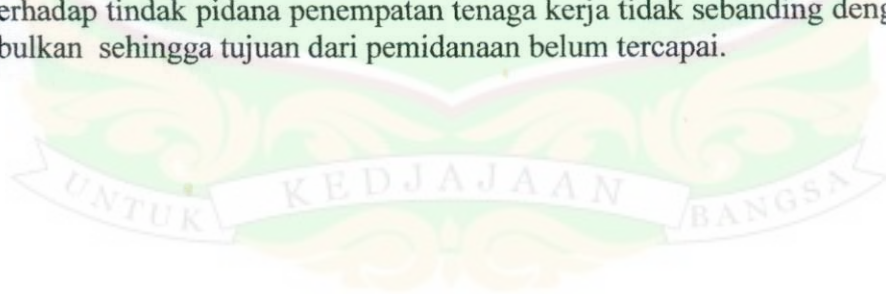
LUSIANA

KETENTUAN SANKSI PIDANA DALAM PENEMPATAN TENAGA KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

(Lusiana, 03140225, Fakultas Hukum Universitas Andalas Padang 2007, 68 halaman)

ABSTRAK

Pengarahan dan Penempatan Tenaga Kerja merupakan titik berat upaya penanganan masalah ketenagakerjaan. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan baik di dalam maupun di luar negeri. Penempatan tenaga kerja dilakukan sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum. Adapun dalam melaksanakan fungsinya, pelaksana penempatan tenaga kerja berpedoman pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri diatur dengan Undang-Undang tersendiri. Permasalahan dalam skripsi ini adalah: 1) Bagaimana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang penempatan tenaga kerja. 2) Apakah bentuk penyimpangan yang ditemukan dalam penempatan tenaga kerja. 3) Ketentuan sanksi pidana terhadap penyimpangan penempatan tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Karya tulis ini disusun dengan pendekatan *yuridis normatif*. Teknik pengumpulan data/bahan hukum yang dilakukan adalah penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu dengan mempelajari dan meneliti melalui studi terhadap peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen, dan tulisan para ahli hukum berupa jurnal, artikel, serta internet. Hasil yang didapatkan adalah peraturan mengenai perlindungan hak-hak normatif buruh seperti hubungan kerja, upah, waktu cukup banyak diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan namun pada kenyataannya banyak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan penempatan tenaga kerja sehingga hak asasi dan hak normatif tenaga kerja/buruh tidak terlindungi. Disamping itu, sanksi pidana yang diberikan terhadap tindak pidana penempatan tenaga kerja tidak sebanding dengan akibat yang ditimbulkan sehingga tujuan dari pembedaan belum tercapai.



KATA PENGANTAR



Assalamu 'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil 'alamin, syukur yang tak terhingga Penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam untuk Rasulullah Muhammad SAW, seorang yang patut untuk diteladani. Semoga kita termasuk kedalam barisan panjang beliau yang mendapatkan syafa'at di yaumul akhir nanti.

Salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Hukum adalah Penulis wajib membuat karya ilmiah berupa skripsi sesuai dengan ilmu yang didapatkan selama mengikuti perkuliahan. Adapun judul skripsi yang Penulis angkatkan adalah: **“KETENTUAN SANKSI PIDANA DALAM PENEMPATAN TENAGA KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**. Penulis mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada kedua orang tua tercinta (Alm) Ayah Arwin, Papa Rozali dan Mama Syamsidar atas pengorbanan, cinta dan kasih sayang yang telah membesarkan, mendidik dan menyayangi Penulis, serta selalu memberikan motivasi agar Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya spesial untuk Kakak dan adikku terutama Kakak Epi tersayang atas pengorbanan, doa, cinta dan dukungannya, Penulis sangat berterima kasih, serta Tak lupa untuk segenap keluarga besar Penulis atas doanya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Dalam menyelesaikan skripsi ini Penulis menyadari bahwa Penulis tidak terlepas dari bantuan dan dorongan berbagai pihak, baik secara moril maupun materil. Untuk itu Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. DR. H. Elwi Daniel, S.H. MH selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Andalas
2. Bapak Najmi, S.H.M.H, Bapak Ilhamdi Taufik, S.H, Bapak Rembrandt, S.H. M.Pd, selaku Pembantu dekan I, Pembantu Dekan II dan Pembantu Dekan III Fakultas Hukum Universitas Andalas
3. Bapak Yoserwan, S.H, L.L.M selaku Ketua bagian Hukum Pidana Fakultas Hukum Universitas Andalas
4. Bapak DR.Teguh Sulistia, S.H,M.Hum, Ibu Khairani, S.H.M.H selaku Pembimbing I dan Pembimbing II atas bimbingan, bantuan, koreksi dan motivasi selama menyelesaikan skripsi
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Andalas yang telah mendidik dan memberikan ilmunya kepada Penulis selama menjalani perkuliahan
6. Bapak dan Ibu karyawan/ti Fakultas Hukum Universitas Andalas, khususnya Biro Akademik yang telah memberikan pelayanannya kepada Penulis
7. Kakak-kakakku tercinta Keli, K Selvi, K Amah, K Risna serta adikku Amat dan Lia, insyaallah kita selau berusaha menjadi anak yang soleh dan solehah.
8. Saudara-saudaraku di Wisma Hafshah, Endah Ewp, Eci Fathiyah, Kak Nila Nabila, Nunum Azzahra, Reni Neney, Nuzul Era, Acy, Ditta, lin Indung, Shelly dan Gesti serta Ade atas ukhuwah yang tak ternilai, doa, motivasi dan

bantuan lainnya dan terima kasih juga kepada teman-teman kost atas kebersamaannya.

9. Reni, Rika, Dina, Iwit, Wika, Masna, Ami, Achi, Tiur dan teman-teman seperjuangan '03 yang telah membantu penulis semoga selalu berusaha menjadi lebih baik.
10. Keluarga besar Lembaga Pengkajian Islam (LPI) Fakultas Hukum UNAND atas ukhuwah dan doanya. Semoga kita tetap istiqomah sehingga dapat memberikan yang terbaik untuk agama, bangsa dan Negara.
11. Teman-teman di FORSILA '03, Eci, Endah, Rika, Salsa, Popi, Nendra, Adek, Ermadiansyah, Suhadi, Fadli, Dodi, Denny. Semoga ukhuwah kita kekal selamanya
12. Tim kerja yang selalu bersemangat dalam dakwahnya; Adrian, Nanda, ifrah dan Fitri, insyaallah selalu istiqomah.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan penulis sebagai hamba Allah yang lemah. Untuk itu Penulis mengharapkan kritik dan saran untuk kebaikan di masa yang akan datang.

Wassalamu 'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatu.

Padang, Agustus 2007

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR SINGKATAN.....	vii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Kerangka Teoritis dan Konseptual.....	7
F. Metode Penelitian	13
G. Sistematika Penulisan	15
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Umum tentang Penempatan Tenaga kerja	17
B. Hak dan Kewajiban Buruh dan Pengusaha	20
C. Mekanisma Penempatan Tenaga Kerja	27
D. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja	34
E. Peran Pemerintah Dalam Penempatan Tenaga Kerja	36
F. Sanksi Pidana Dalam Penempatan Tenaga Kerja	39

BAB III. PEMBAHASAN

A. Ketentuan Yang Mengatur Penempatan Tenaga Kerja Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	41
B. Bentuk-bentuk Penyimpangan Yang Ditemukan Dalam Penempatan Tenaga Kerja	50
C. Ketentuan Sanksi Pidana Terhadap Penyimpangan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan....	61

BAB IV. PENUTUP

A. Kesimpulan	67
B. Saran	68

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR SINGKATAN

1. AKAL : Antar Kerja Antar Lokal
2. AKAD : Antar Kerja Antar Daerah
3. AKAN : Antar Kerja Antar Negara
4. PJTKI : Penyalur Jasa Tenaga Kerja Indonesia
5. PJTKIS : Penyalur Jasa Tenaga Kerja Indonesia Swasta
6. PKWT : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
7. PHK : Pemutusan Hubungan Kerja
8. TKI : Tenaga Kerja Indonesia
9. PPTKIS : Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta
10. SIP : Surat Izin Pengerahan
11. KTKLN : Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri
12. BP3TKI : Balai Pelayan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja
Indonesia
13. BP2TKI : Balai Pelayanan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia
14. LPPS : Lembaga Pelayanan dan Penempatan Swasta
15. BMI : Buruh Migran Indonesia
16. SIUP : Surat Izin Usaha Penempatan
17. UU PTKILN : Undang-Undang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja
Indonesia di Luar Negeri

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Hukum perburuhan/ketenagakerjaan tidak dapat dilepaskan dari masalah hukum pidana. Sebab, tindak pidana sangat mungkin terjadi dalam hubungan kerja. Kejadian-kejadian seperti pencurian, perkelahian, penganiayaan dan sebagainya sering terjadi dalam pelaksanaan hubungan kerja.¹ Sehingga dalam melakukan pelaksanaan hubungan kerja tersebut diperlukan ketentuan-ketentuan yang mengatur tindakan-tindakan yang melanggar ketentuan ketenagakerjaan.

Dalam hukum perburuhan dapat ditemukan azas *lex specialis derogat lex generalis*, yaitu ketentuan yang bersifat khusus mengenyampingkan ketentuan yang bersifat umum. Apabila dalam pelaksanaan hubungan kerja terjadi tindak pidana, maka pengaturan sanksi pidana terhadap perbuatan tersebut sudah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan (seterusnya disebut dengan UU Ketenagakerjaan), maka terhadap tindak pidana tersebut tidak lagi diberlakukan ketentuan umum yaitu Kitab Undang-Undang Hukum Pidana sebagai hukum positif yang mengatur tentang hukum pidana di Indonesia. Sebaliknya, apabila belum ada pengaturan di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut maka yang diberlakukan adalah pengaturan yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1946 Tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.

¹ Sehat Damanik, 2004, *Hukum Acara Perburuhan Menyelesaikan Perselisihan Perburuhan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang No 2 Tahun 2004*. DSS Publishing, Jakarta, Hlm. 28

Di dalam UU Ketenagakerjaan tersebut terdapat bab yang mengatur tentang penempatan tenaga kerja (BAB VI). Pengerahan dan penempatan tenaga kerja merupakan titik berat upaya penanganan masalah ketenagakerjaan. Terlebih Indonesia tergolong negara yang memiliki jumlah penduduk peringkat atas di dunia, sehingga penempatan angkatan kerja juga harus diatur sedemikian rupa dan secara terpadu. Prinsip penempatan tenaga kerja bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di Dalam atau Luar Negeri (Pasal 31 UU Ketenagakerjaan).²

Ruang lingkup pengerahan dan penempatan tenaga kerja meliputi penempatan tenaga kerja di Dalam dan di Luar negeri. Sedangkan ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri sebagaimana diatur dalam pasal 33 huruf b diatur dengan Undang-Undang tersendiri yakni Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri (seterusnya disebut dengan UU TKI). Dari segi sasaran, tenaga kerja ditempatkan sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan, dengan memperhatikan harkat, martabat dan hak asasi dan perlindungan hukum (Pasal 32 ayat 2 UU Ketenagakerjaan).

Pelaksana penempatan tenaga kerja terdiri atas instansi pemerintah dan lembaga swasta berbadan hukum. Lembaga swasta yang menangani persoalan tentang penempatan tenaga kerja ini wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau

² Abdul Khakim, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, Hlm 15

pejabat yang ditunjuk yang mempunyai kewenangan untuk mengatur penempatan tenaga kerja tersebut.

Campur tangan pemerintah merupakan faktor cukup penting agar hukum perburuhan/ketenagakerjaan menjadi adil. Pemerintah yang memegang kebijakan publik, jelas terlihat bentuk campur tangan negara dalam soal-soal perburuhan dengan adanya instansi-instansi yang berwenang mengatur soal perburuhan.³

Penempatan tenaga kerja baik di dalam maupun di luar negeri pada masa sekarang banyak terjadi penyimpangan-penyimpangan dilihat dari aspek pidana yaitu, penipuan, penganiayaan, pelecehan seksual, perlakuan sewenang-wenang, dan perdagangan wanita dan anak, serta pelanggaran terhadap hak azasi manusia (HAM) yang menurut Kitab Undang-undang Hukum Pidana merupakan suatu tindak pidana kejahatan yang dapat dituntut dengan pidana penjara.

Melihat bentuk penyimpangan yang terjadi, maka bagaimana pula bentuk campur tangan pemerintah dalam hal ini?. Untuk menjawab pertanyaan ini, maka sampai saat ini belum ada kepastian apakah Hukum Perburuhan/ketenagakerjaan telah tergeser dari Hukum Privat ke Hukum Publik, menurut Imam Soepomo: setengah orang mengatakan bahwa hukum perburuhan sifatnya bukanlah lagi *Privaatrechtelijk* (soal perdata), melainkan *Publiekrechtelijk*.⁴ Maksud dari pernyataan di atas adalah walaupun masih ada keragu-raguan tentang status hukum perburuhan/ketenagakerjaan, namun dengan adanya campur tangan dari pemerintah maka jelas bahwa hukum perburuhan/ketenagakerjaan tidak hanya mengatur tentang hubungan kerja antara buruh dan pengusaha saja, tetapi juga

³ Pendapat Agusfian wahab seperti dikutip Zainal Asikin, dkk dalam bukunya, 2006, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, Hlm. 56

⁴ *Ibid*, Hlm. 57.

sudah bergeser menjadi hubungan hukum dan hubungan kerja antara buruh, pengusaha dan pemerintah yang kajiannya mulai dari sebelum hubungan kerja (*pra employment*), ketika hubungan kerja berlanjut (*during employment*), dan setelah hubungan kerja (*post employment*).

Masuknya pemerintah dalam hubungan hukum dan atau hubungan kerja dalam perburuhan/ketenagakerjaan secara tidak langsung menimbulkan hukum publik yang mengatur antara pemerintah dan masyarakat (pengusaha dan buruh). Menjadi tugas pemerintah dalam mengatur hubungan antara pelaku pokok dari perburuhan /ketenagakerjaan yaitu buruh/pekerja dan pengusaha agar terjadi keseimbangan dan tercapainya keadilan karena tidak jarang terjadi tindak pidana di dalamnya, baik berupa pelanggaran maupun kejahatan. Dapat dilihat dalam sebuah kasus terhadap tenaga kerja Indonesia.

Pada bulan Mei sejumlah foto wanita muda asal Indonesia yang sekujur tubuhnya penuh luka memar dan luka bakar, Nirmala Bonat, terpampang jelas di koran-koran. Hal ini mendapat reaksi cepat dari pemerintah Indonesia dan Malaysia. Namun tidak banyak pula tenaga kerja Indonesia yang harus menghadapi resiko eksploitasi dan pelecehan di setiap tahap migrasi yang meliputi perekrutan, pelatihan, transit, pekerjaan, dan pemulangan. Tidak seperti Bonat, pengalaman mereka tersembunyi dari pengamatan umum. Para agen tenaga kerja (PJTKI) mengontrol sebagian besar dari aspek proses keberangkatan tanpa benar-benar ada pengawasan dari salah satu pemerintah. Seperti yang terjadi pada seorang pekerja/pembantu rumah tangga di Malaysia yang harus bekerja membersihkan rumah, dapur, menyetrika baju, menyedot debu, mencuci mobil yang dilakukan dari pukul 5 pagi hingga pukul 2 dini hari yang rutin dilakukan setiap harinya tanpa diberikan waktu istirahat, hanya mendapat roti sebagai makanan dan hanya diberi gaji satu kali sebesar 200 ringgit (U.S.\$52.63). Hingga sekarang walaupun sudah kembali ke Lombok, Indonesia tapi tenaga kerja tersebut tidak pernah mendapat ganti rugi dari agen yang telah mengirimkannya dan agen tersebut masih eksis sebagai penyalur jasa tenaga kerja.⁵

⁵ "Mencari Bantuan : Pelecehan Terhadap Pekerja Rumah Tangga Migran Perempuan di Indonesia dan Malaysia Ringkasan Rekomendasi", Human Rights watch, Juli 2004, <http://www.yahoo.com>, diakses tanggal 13 Juni 2007

Kasus yang dipaparkan di atas dapat memberikan cerminan kepada kita tentang lemahnya peran dan pengawasan pemerintah terhadap kebijaksanaan-kebijaksanaan atas kepentingan tenaga kerja terutama dalam hal penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri.

“Idealnya pemerintah yang berperan sebagai *“arbiter”* atau wasit dapat melakukan perlindungan terhadap hak normatif pekerja. Hak-hak normatif pekerja sudah selayaknya diberikan pengusaha/pemberi kerja untuk terciptanya suatu harmonisasi hubungan industrial yang baik, jika para pekerja telah menunaikan kewajibannya. Sehingga tenaga kerja yang hanya dianggap sebagai *“alat produksi”* oleh pengusaha/pemberi kerja terlindungi dari tindakan sewenang-wenang pengusaha yang mengutamakan keuntungan pribadi tanpa mempedulikan nasib pekerjanya yang membutuhkan kesejahteraan yang layak.⁶

Berdasarkan uraian di atas maka penulis terdorong untuk mengetahui lebih jauh lagi mengenai ketentuan yang mengatur tentang penempatan tenaga kerja, penyimpangan-penyimpangan apa saja yang dapat ditemukan dalam proses penempatan tenaga kerja serta bagaimana ketentuan sanksi pidana apabila terjadi penyimpangan terhadap tenaga kerja berdasarkan Undang-undanag Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehubungan dengan hal tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat sebuah judul: **“KETENTUAN SANKSI PIDANA DALAM PENEMPATAN TENAGA KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”.**

⁶ Teguh Sulistia, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Normatif Buruh Dalam Proses Industrialisasi”, Yarsi, Vol 3 No.2, Agustus, Jakarta, 2006.

B. RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang di atas Penulis merumuskan tiga masalah yaitu :

1. Bagaimanakah ketentuan peraturan perundang-undangan mengatur tentang penempatan tenaga kerja ?
2. Apakah bentuk penyimpangan yang ditemukan dalam penempatan tenaga kerja ?
3. Bagaimana ketentuan sanksi pidana terhadap penyimpangan tenaga kerja dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana peraturan perundang-undangan mengatur tentang penempatan kerja.
2. Untuk mengetahui bentuk penyimpangan yang ditemukan dalam penempatan tenaga kerja.
3. Untuk mengetahui ketentuan sanksi pidana terhadap penyimpangan tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

D. MANFAAT PENELITIAN

Dari penelitian ini Penulis mengharapkan ada manfaat yang dapat diperoleh yaitu :

a. Secara teoritis

Bagi penulis sendiri, sebagai salah satu syarat wajib untuk memperoleh gelar sarjana hukum dan untuk melatih kemampuan penulis dalam melakukan penelitian ilmiah sekaligus menuangkan hasilnya dalam bentuk tulisan.

b. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan kepada pihak yang terkait (pencari kerja/buruh) dan pembaca yang memperhatikan perkembangan perburuhan di Indonesia, serta dapat menambah pengetahuan bagi penulis tentang ketenagakerjaan/perburuhan.

E. KERANGKA TEORITIS DAN KONSEPTUAL

I. Kerangka Teoritis

Skripsi ini ditunjang dengan teori-teori sebagai berikut :

1. Teori Pidana

Teori Pidana yang terbagi atas tiga macam yaitu : teori *pembalasan*, teori tujuan, teori *gabungan*. Penjelasannya sebagai berikut :

a. Teori retributive, yaitu teori absolut atau teori pembalasan.

Teori yang mengatakan bahwa pidana haruslah disesuaikan dengan tindak pidana yang dilakukan, karena itu tujuan pidana menurut mereka

adalah penderitaan yang setimpal dengan tindak pidana yang telah dilakukan.

- b. Teori Utilitarian, sering disebut teori tujuan. Menurut teori ini memidana bukanlah untuk memuaskan tuntutan absolute dari keadilan. Pembalasan itu sendiri tidak punya nilai tapi hanya sarana untuk melindungi kepentingan masyarakat. Para penganut teori ini berpendapat bahwa pembedaan itu tidak hanya sekedar untuk pembalasan saja, tapi juga ada manfaatnya bagi terpidana dimasa yang akan datang. Teori ini bertolak pada konsep pencegahan kejahatan.

- c. Teori gabungan

Teori ini didasarkan pada tujuan pembalasan dan mempertahankan ketertiban masyarakat. Teori ini mempunyai variasi antara pembalasan dan mempertahankan ketertiban masyarakat. Ada yang lebih menitikberatkan pada pembalasan dan ada pula yang menitikberatkan pada keseimbangan antara pembalasan dan tujuan prevensi.⁷

2. Teori *Gebiedsleer*

Teori *Gebiedsleer* yang dikemukakan oleh JHA. Logemann dapat dijadikan dasar untuk memberikan batasan ruang lingkup berlakunya Hukum Perburuhan. Menurut JHA. Logeman : "Lingkup laku berlakunya suatu hukum adalah suatu keadaan/bidang dimana kaedah hukum itu berlaku".⁸

⁷ E.Y. Kanter dan S.R. Sianturi, 1982, *Asas-Asas Hukum Pidana Di Indonesia dan Penerapannya*, Alumni AHM_PTHM, Jakarta, Hlm. 59-63.

⁸ Imam Sjahputra Tunggal, 2007, *Dasardasa Hukum Ketenagakerjaan*, Harvarindo, Jakarta, Hlm.8-10.

Artinya, teori ini membataskan pada siapa saja yang akan menjadi pribadi-pribadi pelaku dalam hubungan perburuhan/ketenagakerjaan, peristiwa apa saja yang akan dilewati atau terjadi dalam melaksanakan suatu perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan, dan dimana ketentuan yang telah diatur atau disepakati dapat diterapkan, serta hal-hal apa saja yang ada/dijadikan objek dalam hubungan kerja atau hubungan hukum tersebut.

3. Teori Akumulasi dan Teori *Absorbsi*

"Menurut *Teori Akumulasi*, apabila tidak ada pertentangan materi yang diatur dalam perjanjian kerja dengan materi yang diatur dalam perjanjian lainnya, maka kedua perjanjian tersebut dapat dijadikan dasar penyelesaian. Sebaliknya menurut *Teori Absorbsi*, apabila ada pertentangan materi yang diatur dalam perjanjian lainnya, maka perjanjian kerjalah yang akan dijadikan dasar penyelesaiannya."⁹

II. Kerangka Konseptual

Beberapa pengertian yang dipergunakan dalam penulisan ini adalah :

1. Sanksi

Pada umumnya adalah alat pemaksa agar seseorang mentaati norma-norma yang berlaku.¹⁰ Sedangkan pengertian sanksi adalah pengesahan; peneguhan; tanggungan, tindakan-tindakan.¹¹

2. Pidana

Derita, nestapa, pendidikan, penyeimbangan, dan lainn sebagainya.¹²

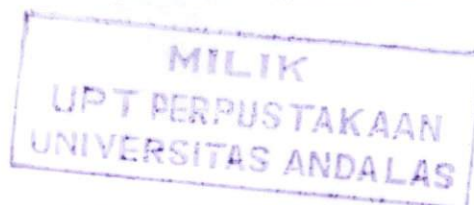
Sedangkan menurut kamus bahasa Indoneasia Pidana adalah kejahatan; kriminal; hukum-, hukum mengenai perbuatan-perbuatan kejahatan dan

⁹ Imam Sjahputra, *Ibid*, Hlm. 32.

¹⁰ E. Y. Kanter dan S.R. Sianturi, *Opcit*. Hlm. 29

¹¹ W.J.S Poerwadarminta, 1984, *Kamus Bahasa Indonesia*, PN Balai Pustaka, Jakarta, Hal. 750

¹² E. Y. Kanter dan S.R. Sianturi, *Opcit*. Hlm. 12.



pelanggaran terhadap penguasa; perkara-, perkara kejahatan (kriminil), dan seterusnya.¹³

3. Hukum Pidana

Menurut Pompe, Hukum Pidana adalah semua aturan hukum yang menentukan terhadap tindakan apa yang seharusnya dijatuhkan pidana dan apa macam pidananya yang bersesuaian.¹⁴

4. Tenaga Kerja

adalah Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

5. Pekerja/buruh

adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

6. Ketenagakerjaan

adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

7. Pengusaha adalah

Orang, perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; atau perusahaan bukan miliknya; atau orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia yang mewakili perusahaan baik milik sendiri atau milik orang lain yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

¹³ W.J.S Poerwadarminta *Opcit*, Hlm. 870.

¹⁴ Pompe, *Handboek v/h Ned.Stafrecht*, Hal. 1

8. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang-perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain atau perusahaan adalah usaha sosial atau lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar imbalan atau dalam bentuk lain.
9. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja
adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
10. Perjanjian Kerja
adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
11. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.¹⁵ Sedangkan menurut Imam Soepomo hubungan kerja "adalah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak

¹⁵Bab Ketentuan Umum (Pasal 1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah".¹⁶

Mengenai pengertian Hukum Perburuhan terdapat beberapa pendapat para ahli yaitu :

1. Menurut Iman Soepomo, Hukum Perburuhan adalah himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan suatu kejadian yaitu seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.
2. Menurut Molenaar, Hukum Perburuhan adalah suatu bagian dari hukum yang berlaku, yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan buruh, buruh dengan majikan, dan buruh dengan penguasa.
3. Menurut MG.Levancach, Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, yaitu pekerjaan dilakukan dibawah suatu pimpinan dan dengan suatu keadaan kehidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.¹⁷

Mengenai arti dari buruh , pada zaman Hindia Belanda yang dimaksud dengan buruh adalah pekeja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar (*Bule Collar*), sedangkan yang bekerja di kantor pemerintah disebut "Karyawan /Pegawai" (*White Collar*). Setelah merdeka kita tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh kasar dan buruh halus. Seperti yang disebutkan dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Buruh adalah barang siapa yang bekerja pada majikan dengan

¹⁶ Iman Soepomo, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta : Djambatan. Hlm. 70

¹⁷ Iman Soepomo, *Loc Cit*, Hlm. 1-4

menerima upah.¹⁸ Dan sekarang pengertian buruh diperhalus dengan pengertian tenaga kerja/pekerja yang lebih banyak digunakan pada saat sekarang ini.

F. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi adalah :

1. Tipe dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian normatif dengan melakukan pendekatan melalui pendekatan undang-undang, fakta hukum tentang penyimpangan hak-hak normatif dan hak asasi buruh serta pendekatan konseptual dengan menggunakan ajaran, doktrin atau pendapat ahli hukum pidana dan hukum perburuhan sebagai bahan pijakan dan acuan dalam melakukan penelitian.

2. Pengumpulan Bahan Hukum

Untuk memperoleh bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan Penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh bahan hukum melalui studi terhadap peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen-dokumen dan tulisan para ahli hukum seperti makalah, artikel yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Bahan hukum yang dikumpulkan berupa :

- 1) Bahan hukum primer terdiri atas norma dasar yaitu Pembukaan Undang-undang Dasar 1945, Peraturan Dasar terdiri atas Batang Tubuh Undang-undang 1945, Peraturan Perundang-undangan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Presiden dan

¹⁸ Lalu Husni, 2005, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, RajaGrafindo Persada, Hlm.33.

peraturan-peraturan lain yang dikeluarkan oleh Menteri Tenaga Kerja, dan peraturan lainnya serta Kitab Undang-undang Hukum Pidana.

- 2) Bahan hukum sekunder yaitu berupa buku-buku yang ditulis oleh para ahli, makalah, jurnal hukum dan hasil-hasil penelitian yang berkembang sesuai dengan penelitian ini.
- 3) Bahan non-hukum yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, contoh kamus dan ensiklopedia.¹⁹

3. Prosedur Penggumpulan Bahan Hukum

Isu hukum mempunyai posisi yang sentral di dalam penelitian hukum sebagaimana kedudukan masalah di dalam penelitian lainnya karena isu hukum itulah yang harus dipecahkan di dalam penelitian hukum, sebagaimana permasalahan yang harus dijawab.²⁰ Untuk memecahkan dan mencari jawaban atas isu hukum tersebut maka penulis dalam penelitian ini menggunakan 3 buah pendekatan penelitian yaitu pendekatan undang-undang, pendekatan kasus atau fakta hukum serta pendekatan konseptual.

Untuk Pendekatan undang-undang penulis mencari undang-undang yang berkaitan dengan isu hukum yang ditetapkan yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pendekatan kasus atau fakta hukum peneliti menelusuri dan mencari fakta-fakta hukum yang berkaitan dengan penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan untuk

¹⁹ Peter Mahmud Marzuki, 2006, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Prenada Media Group, Hlm. 141-142

²⁰ *Ibid*, Hlm. 57

pendekatan konseptual penulis melakukan penelusuran buku-buku hukum (*treatises*) yang di dalamnya banyak mengandung konsep-konsep hukum.

4. Pengolahan dan Analisis Bahan Hukum.

Pendekatan penelitian melalui undang-undang yang telah ditetapkan dalam penelitian ini belum dapat memecahkan isu hukum yang diajukan. Sehingga pendekatan yang dilakukan untuk memecahkan isu hukum tersebut dilakukan pendekatan konseptual yang menggunakan pandangan dan doktrin-doktrin dari para ahli hukum pidana dan ahli hukum perburuhan.

Dewasa ini isu hukum yang diangkat pada penelitian ini menjadi fokus yang sedang hangat dibicarakan. Jika dilihat aturan yang mengatur tentang permasalahan ini, masih banyak terdapat kejanggalan dan kelemahan yang ditemukan dalam peraturan perundang-undangan terkait. Sehingga untuk menguatkan dasar atau pijakan penulis dalam melakukan penelitian dan mencari jawaban atas isu hukum yang diajukan maka penulis juga melihat pada fakta-fakta hukum yang dicari dan atau ditemukan di lapangan. Peneliti juga berpijak pada buku-buku dan pandangan-pandangan para ahli hukum karena pendekatan konseptual memang dijadikan bahan pijakan disamping pendekatan undang-undang karena isu hukum yang diangkat masih sangat krusial.

G. SISTEMATIKA PENULISAN

Adapun rancangan struktur penulisan akan dikemukakan dengan menggunakan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan bagian pendahuluan yang akan memberikan informasi yang bersifat umum yang secara sistematis terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan membahas tentang gambaran umum yang berkaitan dengan penempatan tenaga kerja di Indonesia meliputi : tinjauan umum tentang penempatan tenaga kerja, hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pemberi kerja/pengusaha, mekanisme penempatan tenaga kerja, pelaksana penempatan tenaga kerja, dan bagaimana pemerintah mengambil peran dalam hal penempatan tenaga kerja.

BAB III Pembahasan

Pada bab ini akan menguraikan tentang ketentuan yang mengatur penempatan tenaga kerja dalam peraturan perundang-undangan, apa saja bentuk-bentuk penyimpangan yang ditemukan dalam penempatan tenaga kerja, dan bagaimana ketentuan sanksi pidana terhadap penyimpangan penempatan tenaga kerja menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

BAB IV Penutup

Dalam bab ini akan memuat kesimpulan dan rekomendasi dari pembahasan yang telah dibuat dalam bab pembahasan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Penempatan Tenaga Kerja

Memajukan kesejahteraan umum atau rakyat Indonesia merupakan satu dari beberapa tujuan dan cita-cita yang terkandung didalam Pembukaan Undang-undang Dasar 1945. Salah satu cara yang dilakukan pemerintah untuk mewujudkan cita-cita tersebut adalah dengan melakukan peningkatan kualitas dan kapabilitas tenaga kerja. Peningkatan ini dimulai sejak era 1960-an ketika bangsa Indonesia mulai mengubah arah kebijakan menuju kepada pembangunan bangsa. Dalam pembangunan itu yang hendak dicapai adalah pembangunan sosial-ekonomi, yang mengutamakan pada peningkatan pendapatan, penghapusan kemelaratan, memperluas kesempatan kerja dalam menanggulangi pengangguran, serta mengurangi ketimpangan pendapatan masyarakat.

Dalam mencapai tujuan dan sasaran dari pembangunan yaitu masyarakat adil dan makmur, perlu diadakan keserasian dan keselarasan dalam pemakaian sumber daya alam, sumber daya manusia, serta permodalan dan teknologi. Dan untuk mewujudkan keserasian dan keselarasan pemakaian sumber daya manusia, pemerintah mengeluarkan suatu peraturan yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 4 Tahun 1970 tentang Pengerahan Tenaga Kerja. Peraturan ini dikeluarkan dengan pertimbangan bahwa pemakaian sumber daya manusia atau lebih tepatnya pemanfaatan tenaga kerja dapat dilakukan lebih efisien dan efektif melalui pengerahan tenaga kerja. Karena tidak dapat kita pungkiri bahwa perkembangan

jumlah tenaga kerja akan sejalan dengan pertumbuhan dan penyebaran penduduk sedangkan dengan adanya pengerahan tenaga kerja maka jumlah penduduk yang terkonsentrasi hanya pada satu wilayah saja (misalnya Pulau Jawa) dapat dikurangi.

Seperti data yang kita peroleh bahwa memang telah terjadi penurunan pada jumlah penduduk di Pulau Jawa dari 63,8 % pada tahun 1971 menjadi 61,9 pada tahun 1980, namun dengan luasnya yang kira-kira 7 % dari luas negara kita keseluruhannya maka keadaan akan semakin gawat dan padat. Sedangkan menurut Prof.Sumotro²¹:

“pada tahun priodePelita IV diperkirakan jumlah angkatan kerja 35,7 % dari jumlah penduduk seluruhnya. Dengan mempergunakan perkiraan tersebut, maka jumlah angkatan Indonesia pada tahun 1982 adalah 55,1 juta sedangkan pada awal Pelita IV (1984) akan berjumlah 55,7 juta dan pada akhir Pelita IV (1989) akan berjumlah 64,4 juta. Dan diperkirakan tiap tahun angkatan kerja itu akan bertambah sebanyak 1,3-1,4 juta jiwa.”

Peningkatan jumlah penduduk dan angkatan kerja tersebut pada satu pihak akan meningkatkan jumlah sumber tenaga manusia yang dapat dimanfaatkan bagi pembangunan. Namun, pada pihak lain karena keterbatasan dalam penambahan jumlah kesempatan kerja, maka diperkirakan akan timbul kerawanan dan kegawatan yang menyangkut keterbatasan lapangan kerja dan pangangguran. Apalagi pertambahan angkatan kerja 1,3-1,4 juta per tahun merupakan suatu jumlah yang sangat besar.

Untuk menanggulangi permasalahan terkonsentrasi atau tidak meratanya penduduk dan tenaga kerja di Pulau Jawa serta daerah perkotaan lainnya, perlu diambil langkah-langkah dan upaya untuk lebih meningkatkan penyebaran yang

²¹ R. Soetono, “Aspek Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan”Majalah Analisa, No5 tahun XII, Mei, Padang, 1983, Hlm.15-17.

lebih merata. Upaya-upaya dari pemerintah salah satunya adalah dengan mengeluarkan kebijakan publik berupa peraturan perundang-undangan seperti Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No Kep-203/Men/1999 tentang Antar Kerja Antar Daerah. Pasal 1 huruf f keputusan menteri tersebut menerangkan bahwa Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) merupakan upaya penyebaran secara merata dalam rangka akselerasi pembangunan di daerah-daerah potensial sumber daya alam tetapi kekurangan sumber daya manusia. Peraturan ini dan beberapa peraturan lainnya yang kemudian dijadikan sebagai pedoman dalam pelaksanaan penempatan tenaga kerja di wilayah Indonesia.

Mengingat tingginya angka populasi penduduk Indonesia, alternatif penyaluran penempatan tenaga kerja tidak hanya melalui mekanisme Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) namun juga ditempuh mekanisme Antar Kerja Antar Negara (AKAN) atau Pengerahan/Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri. Mekanisme ini juga sesuai dengan maksud dari pengerahan tenaga kerja yaitu ada pihak yang akan mempekerjakan tenaga kerja untuk dipekerjakan baik di dalam maupun di luar negeri dalam berbagai bidang kegiatan ekonomi, sebagai seniman/olahragawan atau tenaga ilmiah (pasal 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 4 Tahun 1970 tentang Pengerahan Tenaga Kerja).

Setelah melakukan pengamatan dan perbaikan secara terus-menerus, maka lahirlah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan khusus untuk penempatan tenaga kerja Luar negeri yang dijadikan sebagai pedoman pelaksanaan diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Indonesia Nomor Kep-104A/Men/2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja

Indonesia ke Luar Negeri juncto Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per-19/Men/2006 Tentang Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Dan semua peraturan ini ketika dijadikan pedoman dan dilaksanakan idealnya tidak melupakan sasaran dari penempatan tenaga kerja itu sendiri yaitu menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak azasi dan perlindungan hukum (Pasal 32 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan).

B. Hak Dan Kewajiban Pekerja/buruh dan Pemberi Kerja/Pengusaha.

Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dan pemberi kerja agar tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya serta pemberi kerja memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan. Dari pertemuan antara tenaga kerja/pekerja dan pemberi kerja/pengusaha akan menimbulkan hubungan kerja. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja sehingga konsekuensi suatu hubungan kerja akan menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi para pihak yaitu pengusaha dan pekerja atau buruh.

Secara umum hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh antara lain ²²:

1. Masing-masing pihak saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti peranan serta hak dan melaksanakan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses produksi.

²²Iman Sjahputra Tunggal, *Op Cit.* Hlm. 4

2. Pengusaha perlu menjamin pemberian imbalan yang layak secara kemanusiaan dan sesuai dengan sumbangan jasa yang dihasilkan oleh karyawan dan sesuai dengan kemajuan yang dicapai oleh perusahaan.
3. Karyawan harus memiliki kesadaran dalam arti turut bertanggung jawab atas kelacaran, kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan.

1. Hak dan Kewajiban Buruh

Perlindungan hak-hak azasi dan hak-hak normatif buruh diatur di dalam UU Ketenagakerjaan, yang dapat dipedomani sebagai sebuah aturan yuridis yang mempunyai kekuatan hukum. Adapun hak-hak dasar yang dilindungi di dalam UU Ketenagakerjaan adalah :

1. Mendapat perlakuan yang sama tanpa diskriminasi (Pasal 6).
2. Berhak atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekeja/buruh melauai pelatihan kerja (Pasal 12 Ayat (1)).
3. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, swasta, atau pelatihan di tempat kerja dan berhak mengiuti program pemagangan dan memproleh pengakuan kualifikasi kompetensi kerja.(Pasal 18).
4. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam maupun di luar negeri (Pasal 31 dan Pasal 81)
5. Penyandang cacat berhak mendapat perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya (Pasal 67).

Sedangkan kewajiban buruh antara lain :

1. Melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama (Pasal 85 (1))
2. Melaksanakan mogok kerja dan atau mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja dengan tidak melanggar hukum (Pasal 138 ayat (1)), dan memberitahukan secara tertulis dalam jangka waktu 7 hari sebelum melaksanakan mogok kerja kepada pengusaha dan instansi ketenagakerjaan.
3. Berusaha dengan segala upaya agar jangan terjadi PHK (Pasal 151 ayat (1)).
4. Menaati segala ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama agar tidak terkena PHK oleh pengusaha (Pasal 161 ayat (1)).

Selain hak-hak normatif buruh di atas juga terdapat hak paling dasar yang harus dihormati oleh pemberi kerja/pengusaha yaitu harkat, martabat, hak azasi dan perlindungan hukum.

II. Hak dan Kewajiban Penugusaha.

Kewajiban dari pengusaha/perusahaan pada umumnya merupakan hak dari pekerja/buruh itu sendiri. Sehingga dalam konteks hubungan kerja kewajiban para pihak berlangsung secara timbal balik, yaitu “kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja/buruh” dan sebaliknya “kewajiban pekerja/buruh merupakan hak pengusaha”.²³ Adapun kewajiban yang akan diuraikan merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan dalam pelaksanaan perusahaan diluar kewajiban memenuhi hak-hak normatif buruh. Adapun kewajiban perusahaan tersebut antara lain :

²³ Abdul Khakim, *Op Cit.* Hlm. 46.

6. Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi (Pasal 85)
7. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. Moral dan kesusilaan; dan
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86).
8. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
9. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh dan berhak menghimpun dan mengelola keuangan organisasi termasuk mogok (Pasal 104).
10. Pekerja/buruh berhak mengetahui isi dan memperoleh naskah peraturan perusahaan (Pasal 114).
11. Dalam hal terjadinya pemutusan hubungan, pekerja/buruh berhak mendapat uang pasangon atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima (Pasal 156) dan selain itu juga ada uang pisah yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
12. Apabila pemutusan hubungan kerja tidak diterima pekerja/buruh maka dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Pasal 159).

1. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 42 ayat (1)).
2. Menanggung segala hal dan atau biaya yang diperlukan dalam pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja (Pasal 53).
3. Memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh mengenai maksud perpanjangan PKWT paling lama 7 hari sebelum PKWT berakhir (Pasal 59 ayat(5)).
4. Tidak menggunakan pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi (Pasal 66 ayat (1)).
5. Tidak mempekerjakan anak (Pasal 68).
6. Tidak mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00s.d 07.00 :
 - a. Yang berusia kurang dari 18 (delapan belas) tahun
 - b. Yang hamil dan menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungan maupun dirinya (Pasal 76 ayat (1) huruf a).
 - c. Jika mempekerjakan pekerja/buruh anatar pukul 23.00 s.d. 07.00 maka pengusaha wajib:memberi makanan dan minuman bergizi dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja.
7. Melaksanakan ketentuan waktu kerja (Pasal 77 ayat (1)).
8. Membayar upah, baik upah pokok, kerja lembur, dan lainnya (Pasal 78 ayat (2)).
9. Memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh (Pasal 79 ayat (1)).

10. Memberikan kesempatan sepatutnya bagi pekerja/buruh melaksanakan ibadah sesuai dengan agamanya.
11. Menyediakan fasilitas kesejahteraan.
12. Membentuk Lembaga Kerja Sama Bipartit bagi yang mempunyai 50 orang buruh/pekerja. (Pasal 106 ayat (1)).
13. Melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama (Pasal 126 (1))
14. Tidak melakukan *lock out* sebagai tindakan balasan kepada pekerja/buruh menuntut hak normatif.
15. Tidak melakukan PHK dengan alasan tertentu (Pasal 151 ayat (1)).
16. Apabila terjadi PHK, wajib membayar hak PHK (pasal 156 ayat (1)).

Hak pengusaha :

1. Berhak sepenuhnya atas hasil kerja pekerja/buruh.
2. Mengatur dan menegakkan disiplin, termasuk pemberian sanksi
3. berhak atas tanggung jawab pekerja/buruh untuk kemajuan perusahaan.
4. Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
5. Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat, perusahaan tutup disebabkan mengalami kerugian dan keadaan memaksa (*force majeure*), terjadi perubahan status perusahaan seperti ; penggabungan, peleburan, dan lain-lain.

Hubungan kerja antara buruh dan majikan sebelumnya termasuk kedalam hukum privat, sehingga Kitab Undang-undang Hukum Perdata juga mengatur tentang hak dan kewajiban buruh/pekerja dan majikan. Kewajiban pekerja/buruh diatur di dalam Pasal 1603a, 1603b, 1603c KUHPerdata yang pada intinya adalah sebagai berikut :

1. Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan, sebagai tugas utama buruh wajib melakukan pekerjaan seperti yang telah disepakati.
2. Buruh/pekerja wajib menaati peraturan dan petunjuk majikan/pengusaha, biasanya diatur dalam peraturan perusahaan.
3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda, jika buruh melakukan perbuatan merugikan perusahaan sesuai dengan prinsip hukum buruh wajib membayar ganti rugi/denda.

Kewajiban Pengusaha :

1. Kewajiban membayar upah, ketentuan upah sudah mulai mengalami perubahan ke arah hukum publik seperti penentuan upah
2. Kewajiban memberikan istirahat/cuti,
3. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan, perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, kematian telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.
4. Kewajiban memberikan surat keterangan, didasarkan pada Pasal 1602a KUHPerdata yang berisi tentang riwayat pengalaman kerja.²⁴

²⁴ Lalu Husni, *Op Cit*, Hlm. 61-64

C. Mekanisme Penempatan Tenaga Kerja.

Pelaksanaan kegiatan pengerahan dan penempatan tenaga kerja baik di Dalam maupun di Luar negeri dilakukan melalui sebuah mekanisme yang dikenal dengan antar kerja. Pengertian Antar Kerja adalah suatu proses kegiatan penempatan tenaga kerja yang meliputi pelayanan informasi pasar kerja, pendaftaran pencari kerja, pendaftaran lowongan pekerjaan, bimbingan dan penyuluhan jabatan, penempatan dan tindak lanjut penempatan. Mekanisme yang ada diantaranya adalah :

1. Antar Kerja Lokal adalah antar kerja antar Kantor Departemen Tenaga Kerja dalam satu wilayah kerja Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja(Pasal 1 huruf e Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-203/Men/1999 tentang Penempatan tenaga Kerja di Dalam Negeri).
2. Antar Kerja Antar Daerah adalah antar kerja antar Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja dalam wilayah Republik Indonesia Pasal 1 huruf f Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-203/Men/1999 Tentang Penempatan Tenaga Kerja di Dalam Negeri).
3. Antar kerja Antar Negara adalah suatu mekanisme pengerahan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri untuk melakukan kegiatan ekonomi, sosial dan budaya dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja.²⁵

Dari pembagian di atas dapat dilihat bahwa ruang lingkup penempatan AKAL dan AKAD termasuk ke dalam Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri sedangkan AKAN merupakan Penempatan Tenaga Kerja di Luar Negeri. Pada

²⁵ Abdul Khakim, *Op Cit* , Hlm 24-26

penempatan tenaga kerja ini juga terdapat perbedaan pada maksud dan tujuan. Maksud dari penempatan tenaga kerja dalam negeri adalah sebagai upaya penyebaran tenaga kerja secara merata dalam rangka akselerasi pembangunan di daerah-daerah potensial sumber daya alam, tetapi kekurangan sumber daya manusia.²⁶ Sedangkan maksud dari penempatan tenaga kerja ke luar negeri merupakan program nasional dalam upaya peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya serta pengembangan kualitas sumber daya manusia Indonesia yang dilakukan dengan perlindungan yang optimal sejak sebelum keberangkatan, selama bekerja di luar negeri sampai tiba kembali di Indonesia (Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-104A/Men/2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, terdapat prinsip dan ketentuan mengenai penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri yaitu :

1. Orang perseorangan dilarang menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri (Pasal 4).
2. Pemerintah bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di luar negeri (pasal 6).
3. Penempatan TKI di luar negeri dilakukan ke negara tujuan yang pemerintahnya telah membuat perjanjian tertulis dengan pemerintah Republik

²⁶ Abdul Khakim, *Ibid*, Hlm. 25.

Indonesia, atau ke negara tujuan yang mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing.

4. Adanya larangan penempatan calon TKI/TKI pada jabatan dan tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan norma kesusilaan serta peraturan perundangan-perundangan
5. Setiap calon TKI/TKI berhak memperoleh perlindungan sesuai peraturan perundang-undangan, sejak penempatan, masa penempatan, hingga purna penempatan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (3) UU TKI, Antar Kerja Antar Negara (AKAN) atau Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI), yaitu “kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai kenegara tujuan dan pemulangan dari negara tujuan”.²⁷

Berdasarkan UU TKI legalitas penempatan TKI di luar negeri terdiri dari tiga jenis perjanjian, yaitu :

1. Perjanjian Kerja Sama Penempatan (PKSP) adalah perjanjian tertulis antara Pelaksana Penempatan TKI Swasta dengan Mitra Usaha atau pengguna yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan serta perlindungan TKI di negara tujuan.

²⁷ Abdul Khakim, *ibid*, Hlm. 32

2. Perjanjian Penempatan TKI adalah perjanjian tertulis antara Pelaksana Penempatan TKI Swasta dengan calon TKI yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan TKI di negara tujuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
3. Perjanjian kerja adalah perjanjian tertulis antara TKI dengan pengguna yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing.

Dibawah ini akan dijelaskan bentuk legalitas perjanjian kerja dalam bentuk bagan.

Bagan I

Jenis-Jenis Perjanjian Kerja Dalam Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri

No.	Bentuk Legalitas	Para Pihak
(1)	(2)	(3)
1	Perjanjian Kerjasama Penempatan (PKSP)	Pelaksana Penempatan TKI swasta dengan mitra swasta
2	Perjanjian Penempatan TKI	Pelaksana Penempatan TKI Swasta dengan calon TKI
3	Perjanjian Kerja	TKI dengan Pengguna.

Sumber : Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (dimodifikasi).²⁸

Perjanjian kerja seperti yang diterangkan di atas adalah dasar dari hubungan kerja antara TKI dan Pengguna TKI tersebut. Perjanjian kerja dibuat disiapkan oleh Pelaksana Penempatan TKI atas dasar kesepakatan kedua belah pihak yaitu

²⁸ Abdul khakim, *Ibid*, Hlm. 36

akan dipekerjakannya seorang tenaga kerja sesuai kebutuhan Pengguna. Perjanjian kerja ini ditandatangani dihadapan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Perjanjian secara formal memuat :

1. Nama dan alamat pengguna
2. Nama dan alamat TKI
3. Jabatan dan jenis pekerjaan TKI
4. Hak dan kewajiban para pihak
5. Kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah dan tata cara pembayaran, hak cuti dan waktu istirahat, fasilitas dan jaminan sosial
6. Jangka waktu perjanjian kerja, biasanya waktu perjanjian kerja TKI paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu dua tahun.

Setiap TKI wajib lapor kedatangannya kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan atau oleh Pelaksana Penempatan TKI Swasta untuk Pengguna Perseorangan. Begitu pula TKI yang akan kembali ke Indonesia wajib melaporkan kepulangannya ke tempat yang sama.

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri meliputi :

- 1) Pengurusan surat izin penerahan (SIP)

SIP Wajib dimiliki Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS) yaitu, badan hukum yang memperoleh izin tertulis dari Pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri. Surat Izin Penerahan memuat :

- a) Nomor dan tanggal surat permintaan Tenaga Kerja Indonesia/*job order/employmentorder/demandletter/wakalah*

- b) Nama calon pengguna atau mitra usaha di negara tujuan penempatan
- c) Jumlah calon TKI yang akan direkrut setiap kabupaten/kota.
- d) Jenis pekerjaan/jabatan serta syarat-syarat dan kondisi kerja
- e) Jangka waktu berlakunya SIP

2) Perekrutan dan seleksi

- a) PPTKIS melaksanakan rekrut setelah mendapat SIP serta surat pengantar rekrut dari Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI).

Calon TKI yang akan direkrut harus memenuhi persyaratan :

1. Berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi TKI yang akan dipekerjakan pada pengguna perseorangan sekurang-kurangnya 21 (dua puluh satu) tahun.
2. Surat keterangan sehat dan tidak dalam keadaan hamil dari dokter pada rumah sakit
3. Surat izin suami/isteri/orang tua/wali yang diketahui oleh kepala Desa atau Lurah
4. Kartu tanda pendaftaran sebagai pencari kerja dari instansi kabupaten/kota.

Adapun seleksi yang dilakukan meliputi : seleksi administrasi, minat dan keterampilan calon TKI.

3) Pendidikan dan pelatihan kerja

Bagi calon TKI yang telah lulus seleksi, PPTKIS dapat melakukan penampungan terhadap calon TKI untuk kepentingan pelatihan kerja, pemeriksaan kesehatan dan psikologi dan pengurusan dokumen (Pasal 16

Pemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per 19/Men/V/2006 Tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri).

4) Pemeriksaan kesehatan dan psikologi

Dilakukan oleh sarana kesehatan yang mendapat akreditasi dari Departemen Kesehatan dan ditunjuk oleh menteri.

5) Pengurusan dokumen

Setelah melalui proses dan syarat-syarat yang ditentukan, TKI akan memperoleh KTKLN sebagai tanda pengenal dan keterangan bebas fiskal luar negeri (BFLN) yang dimohonkan penerbitannya pada BP3TKI.

6) Pembakalan akhir pemberangkatan dilaksanakan oleh BP3TKI.

7) Pemberangkatan

Untuk pelaksanaan penempatan dalam negeri, mekanisme yang dilalui cukup sederhana yaitu dengan proses antar kerja yang menjadi pedoman tenaga kerja dalam menentukan dan memahami lowongan pekerjaan yang diminati. Sedangkan untuk mekanisme penempatan tenaga kerja di Luar Negeri tenaga kerja maupun pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia swasta harus melalui prosedur yang cukup panjang disertai dengan syarat-syarat yang harus dipenuhi. Seharusnya dengan proses yang sedemikian rupa, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang dikirim lebih terjamin. Namun, pada kenyataannya penyimpangan terhadap hak-hak buruh atau tenaga kerja masih banyak ditemukan baik itu penipuan terhadap gaji tenaga kerja atau sampai perjanjian kerja yang belum diketahui oleh tenaga kerja yang akan dikirim.

D. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja.

Berdasarkan Pasal 37 angka (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pelaksana penempatan tenaga kerja terdiri atas :

1. Instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan
2. Lembaga swasta berbadan hukum.

Sementara lembaga penempatan tenaga kerja swasta atau PPTKIS wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Untuk meningkatkan kualitas dan keamanan penempatan tenaga kerja Indonesia ke Luar Negeri, pemerintah merasa perlu melakukan koordinasi antara instansi terkait (Departemen Dalam Negeri, Departemen Luar Negeri, Departemen Kehakiman, Kepolisian Dan Bank Indonesia) dengan membentuk sebuah Badan Koordinasi Penempatan Tenaga Kerja Indonesia. Badan ini berada langsung dibawah Presiden dan dibentuk melalui Keputusan Presiden RI Nomor 29 Tahun 1999 tentang Badan Koordinasi Penempatan Tenaga Kerja Indonesia. Selain itu, ada beberapa balai/badan pemerintahan yang bertugas memberi pelayanan dalam penggerakan dan penempatan tenaga kerja Indonesia yaitu :

1. Balai Pelayanan dan Penempatan TKI (BP2TKI) adalah unit pelaksana teknis Pemerintah Pusat di Daerah yang melaksanakan sebagian kegiatan penempatan tenaga kerja ke luar negeri.
2. Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) yang bertugas memberi kemudahan pelayanan pemrosesan seluruh dokumen penempatan.

3. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BPN2TKI) yang tugasnya diatur dalam Undang-undang 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Menurut Pasal 10 Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 pelaksana penempatan TKI di luar negeri terdiri dari :

1. Pemerintah, yaitu perangkat Negara Kesatuan RI yang terdiri dari presiden beserta para menteri.
2. Pelaksana penempatan TKI swasta, adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri.

Selain pihak yang disebutkan diatas ada beberapa pihak terkait lainnya yaitu :

- a. Calon tenaga kerja Indonesia, yaitu setiap warga Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja dan terdaftar di instansi pemerintah terkait. Untuk syarat-syarat dokumen apa yang harus dimiliki oleh TKI diatur di dalam Pasal 51 UU TKI, diantaranya adalah perjanjian penempatan TKI, Kartu Tanda Penduduk (KTP), ijazah pendidikan terakhir, sertifikat kompetensi kerja, visa dan seterusnya.
- b. Mitra usaha, instansi atau badan usaha yang berbentuk badan hukum di Negara tujuan yang bertanggung jawab menempatkan TKI pada pengguna. Pengguna jasa TKI, berupa instansi pemerintah, badan hukum pemerintah.

Untuk di Dalam Negeri, pelaksana penempatan tenaga kerja yang mengatur AKAL dan AKAD adalah instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

E. Peran Pemerintah Dalam Penempatan Tenaga Kerja

Pada awalnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh hanya menyangkut kepentingan perdata, yang dalam hal ini berarti terkait dengan aspek hukum perdata. Akan tetapi, ketika diantara mereka terjadi perbedaan pendapat/perselisihan atau permasalahan, maka dari sini intervensi dan otoritas pemerintah sangat diperlukan sehingga pada tahap ini hukum ketenagakerjaan sudah terkait dengan hukum publik baik dalam aspek hukum tata usaha negara maupun hukum pidana.²⁹

Peran pemerintah dalam hal perlindungan terhadap pekerja/buruh baru nampak setelah Indonesia mengalami masa perubahan setelah era reformasi. Kesadaran pemerintah akan hal ini dimulai dari protes dan masukan anggota dewan terhadap adanya ketidakseimbangan sosial-ekonomi terhadap hubungan relasi antara buruh dan majikan. Sehingga pemerintah harus bersikap aktif dalam upaya melakukan perlindungan terhadap hak-hak normatif buruh tersebut. I Made Sugitha berpendapat :

"...tidak selayaknya Pemerintah mengambil sikap sebagai polisi lalu lintas saja, akan tetapi harus benar-benar berpihak untuk membela dan melindungi nasib kaum buruh itu...selayaknya menjadi Kewajiban Pemerintah melanjutkannya dengan perbuatan-perbuatan yang nyata, seperti antara lain penciptaan perundang-undangan perburuhan yang menjamin kepentingan serta kedudukan kaum buruh".³⁰

Pernyataan tersebut ditanggapi pemerintah dengan dikeluarkannya Undang-Undang baru pada bulan Maret tahun 2003 yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menggantikan Undang-Undang Nomor 11

²⁹ Abdul khakim , *Ibid*, Hlm 7

³⁰ Pendapat I Made sugitha, yang ditulis oleh Marsen Sinaga dalam bukunya, 2006, *Pengadilan Perburuhan di Indonesia(Tinjauan Hukum Kritis Atas Undang-Undang PPHI)*, Perhimpunan Solidaritas Buruh, Yogyakarta, Hlm. 38.

Tahun 1998 tentang Perubahan berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan yang diharapkan lebih sesuai dan konkrit untuk melindungi hak-hak normatif kaum buruh tersebut. Perlindungan bagi para pekerja dengan memberikan hak-hak normatif yang layak merupakan kebutuhan mendesak untuk terciptanya harmonisasi hubungan industrial Pancasila yang ideal. Masalah ini menjadi krusial apabila tidak ada keinginan pengusaha dan pemerintah untuk memberikan hak normatif pekerja, perlakuan sebagai mitra kerja yang sejajar dan kebijaksanaan publik pemerintah yang saling menguntungkan dan memihak buruh dalam kegiatan "dunia industri".³¹

Dalam hal ini, pemerintah sebagai pembina dan pelindung mempunyai kepentingan untuk menciptakan hubungan industrial yang stabil dimana terdapat hubungan yang harmonis, aman dan tentram (*indutrial peace*) di setiap perusahaan, baik dalam rangka menjamin kepentingan pengusaha dan pekerja, maupun untuk menjamin kepentingan masyarakat dan pembangunan ekonomi. Untuk itu pemerintah, pengusaha dan pekerja di Indonesia sejak tahun 1974 telah sepakat untuk mengembangkan hubungan industrial yang didasarkan pada prinsip-prinsip Pancasila.

Tugas dan kewajiban pemerintah dalam hal perlindungan dan penempatan tenaga kerja di luar negeri lebih khusus diatur dalam Pasal 5 dan pasal 7 Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 sebagai berikut :

- 1) Pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.

³¹ Teguh.Sulistia, *Op Cit*, HLM.1

2) Pemerintah berkewajiban :

- a. Menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI/TKI baik yang berangkat melalui pelaksanaan penempatan TKI maupun yang berangkat secara mandiri.
- b. Mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI
- c. Membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di luar negeri
- d. Melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negar tujuan.
- e. Memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum pemberangkatan, masa penempatan dan masa purnapenempatan.

Dewasa ini peran pemerintah semakin bertambah dimana sebelumnya peran pemerintah bersifat pasif yaitu hanya mengawasi jalannya pelaksanaan penempatan tenaga kerja yang harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah ditentukan. Sedangkan pada masa sekarang pemerintah sudah menjadi bagian diantara pekerja dan pengusaha yaitu sebagai "arbiter", atau wasit dalam perselisihan hubungan industrial. Hal ini disebabkan dengan adanya pergeseran hukum perburuhan yang dahulunya bersifat perdata menjadi hukum publik dimana ada masalah-masalah tertentu yang memerlukan campur tangan pemerintah antara lain perizinan yang menyangkut bidang ketenagakerjaan, penetapan upah minimum, atau penetapan sanksi terhadap pelanggaran atau tindak pidana bidang ketenagakerjaan.

F. Sanksi Pidana Dalam Penempatan tenaga kerja

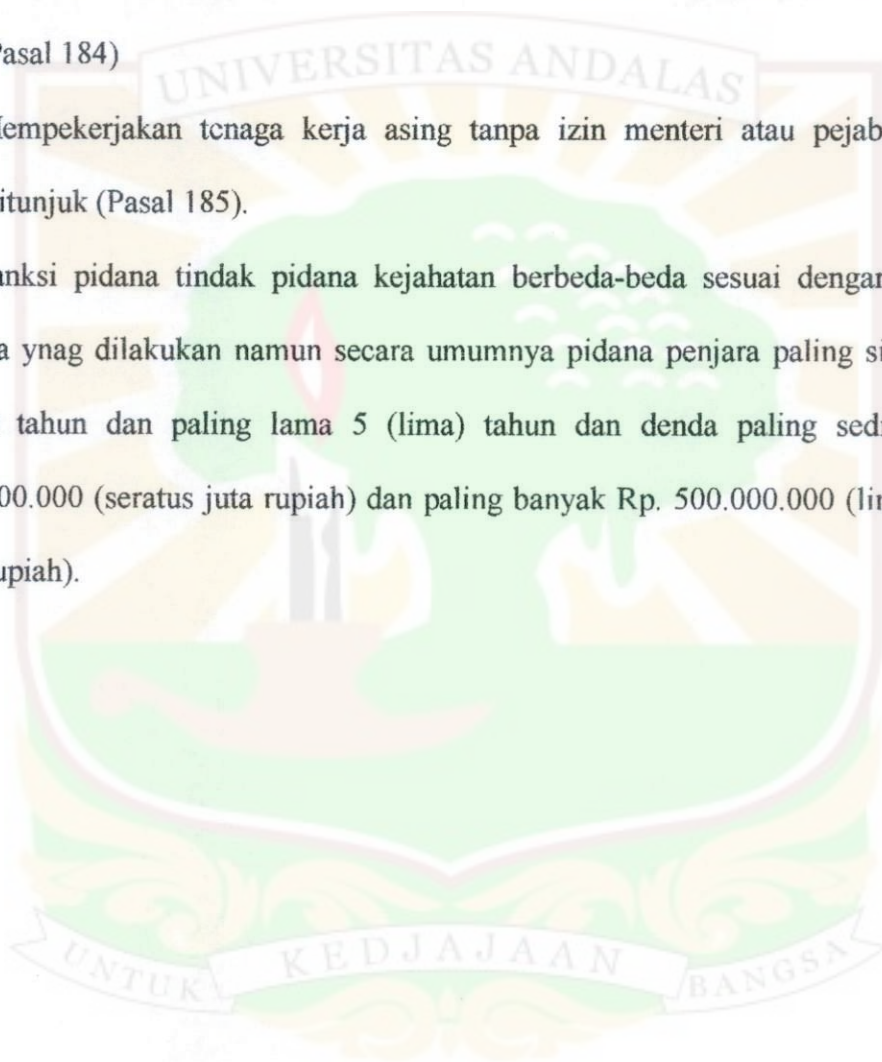
Dalam istilah aspek pidana dalam hukum ketenagakerjaan, maka sebenarnya terkandung pengertian pendayagunaan asas-asas, kelembagaan, sistem dan sanksi hukum pidana untuk menegakkan norma-norma hukum ketenagakerjaan. Sedangkan norma-norma hukum ketenagakerjaan itu sendiri sebagian besar terletak dalam bidang hukum administrasi. Hal ini menyebabkan ketergantungan yang sangat besar dari aspek pidana dalam hukum ketenagakerjaan itu sendiri terhadap materi atau isi aturan-aturan hukum administrasi. Secara akademik hukum pidana demikian disebut *Administrative Criminal Law*.

Sebagai tindak lanjut dari pernyataan di atas maka diatur tentang sanksi-sanksi terhadap penyimpangan yang terjadi dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan khususnya dalam penyimpangan penempatan tenaga kerja. Untuk penyimpangan dalam penempatan tenaga kerja ini mencakup pada sanksi administratif dan sanksi pidana yang saling berkaitan. Menteri atau pejabat yang ditunjuk dapat mengenakan sanksi administratif berupa teguran, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha dan lainnya. Sedangkan dari aspek pidana, tindak pidana yang dikenal dalam Undang-undang Ketenagakerjaan terdiri dari kejahatan dan pelanggaran.

Ketentuan kejahatan diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pasal 183-185. Tindakan-tindakan yang tergolong sebagai kejahatan menurut pasal-pasal tersebut adalah :

1. Mempekerjakan anak pada pekerjaan yang buruk, seperti perbudakan, pelacuran, produksi pornografi, narkoba dan sejenis lainnya yang membahayakan kesehatan, keselamatan dan moral anak (Pasal 183)
1. Pengusaha tidak memberikan pesangon kepada pekerja yang telah pensiun (Pasal 184)
2. Mempekerjakan tenaga kerja asing tanpa izin menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 185).

Sanksi pidana tindak pidana kejahatan berbeda-beda sesuai dengan tindak pidana yang dilakukan namun secara umumnya pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling sedikit Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 500.000.000 (lima ratus juta rupiah).





BAB III

PEMBAHASAN

A. Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Yang Mengatur Tentang Penempatan Tenaga Kerja

Gagasan penghapusan segala bentuk penindasan dan eksploitasi menjadi ide yang menyatukan gerakan buruh dalam gerakan revolusi kemerdekaan. Pasca kemerdekaan, konteks di atas inilah yang bisa menjelaskan karakter substansial hukum perburuhan di Indonesia semasa Orde Lama. Hal ini dapat dilihat dari paket perundang-undangan yang dikeluarkan pada masa itu seperti Undang-undang No. 33 Tahun 1947, Undang-undang No.12 Tahun 1948, Undang-undang Nomor 23 Tahun 1948 Tentang Pengawasan Perburuhan, Undang-undang Nomor 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan, Undang-Undang Nomor 18 tahun 1956 tentang Persetujuan konvensi ILO no. 98 mengenai Berlakunya Dasar-dasar daripada Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama, Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

“Dibandingkan Korea, Malaysia, dan negara-negara Asia pada umumnya, Indonesia adalah Negara yang lebih awal mengeluarkan serangkaian hukum perburuhan yang pro-buruh. Ini dikeluarkan tidak lama sesudah proklamasi kemerdekaan Republik Indonesia.”³²

³² Pendapat Chris Manning, yang ditulis oleh Marsen Sinaga dalam bukunya, 2006, *Pengadilan Perburuhan di Indonesia (Tinjauan Hukum Kritis Atas Undang-Undang PPHI)*, Perhimpunan Solidaritas Buruh, Yogyakarta, Hlm. 17.

Perkembangan buruh dan Orde Lama berlanjut kepada masa Orde Baru. Selama Orde Baru hanya ada 1 (satu) kebijakan bidang perburuhan setingkat undang-undang, yaitu Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997. Undang-Undang yang dikeluarkan menjelang berakhirnya Orde Baru ini akhirnya juga dicabut setelah ditunda dua kali.

Pada era reformasi, setelah Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 dicabut, maka diajukan lagi oleh Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), RUU tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dan tentang Pembinaan Perlindungan dan Ketenagakerjaan (PPK). Setelah melalui proses dan waktu yang lama maka keduanya disahkan menjadi Undang-undang yaitu Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Ketentuan mengenai perburuhan/ketenagakerjaan ini diatur lebih lanjut dalam satu peraturan hukum yang telah dikodifikasi yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang Ketenagakerjaan yang baru ini dilengkapi dengan 9 Peraturan Pemerintah (PP), 6 Keputusan Presiden (Keppres), dan 30 Keputusan/Peraturan Menteri (Kepmen/Permen).³³

Pengalokasian dan penempatan tenaga kerja yang terdapat di dalam Undang-undang baru ini mengenal beberapa mekanisme, seperti yang dijelaskan terlebih dahulu diatas, diantaranya Antar Kerja Lokal (AKAL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN). Adapun dasar hukum dari masing-masing proses penempatan tenaga kerja tersebut antara lain :

³³ Thoga M. Sitorus, 2007, *Masalah Ketenagakerjaan Di Indonesia dan Daerah*, Medan, Bina Media Perintis, Hlm 88.

A. Antar Kerja Antar Lokal

Dasar Hukum AKAL ialah :

1. Undang –Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur :
 - a. Landasan, azas, tujuan, pembangunan ketenagakerjaan
 - b. Perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan
 - c. Pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja dan buruh/pekerja
 - d. Pelayanan, penempatan tenaga kerja dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah dan masyarakat dalam upaya perluasan kesempatan kerja
 - e. Perlindungan pekerja/buruh termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja
 - f. Pengawasan ketenagakerjaan dengan maksud agar dalam peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan benar-benar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

- g. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah (pasal 32 (3)).
2. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-04/Men/1970 Tentang Pengerahan Tenaga Kerja, mengatur :
- a. Pengerahan tenaga kerja maksudnya adalah supaya orang mengadakan kerja untuk dipekerjakan baik di dalam maupun di luar negeri dalam berbagai kegiatan ekonomi atau sebagai seniman/olahragawan atau tenaga ilmiah.
 - b. Pengerahan tenaga kerja dilarang bila tidak ada izin tertulis dari Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 2 (1)), izin berisi syarat-syarat yang dipandang perlu seperti jumlah tenaga kerja yang akan dikerahkan, cara pengerahan, tempat penampungan, biaya pengerahan dan pengangkutan (kembali), upah, jam kerja dan lembur cuti, perumahan, ujian dan perawatan kesehatan, pemutusan hubungan kerja, tunjangan bagi keluarga yang ditinggalkan dan pengaturan dalam hal terjadinya kematian.
 - c. Dihukum kurungan selama 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya seratus ribu rupiah : Melakukan pengerahan tanpa izin tertulis Menteri Tenaga Kerja atau Pejabat yang ditunjuk, melanggar syarat-syarat yang telah ditentukan, melanggar instruksi-instruksi yang ditentukan.
3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-203/Men/1999 Tentang Penempatan Tenaga Kerja di Dalam Negeri mengatur :

- a. Setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan yang sama dalam memilih dan mengisi lowongan pekerjaan dalam wilayah pasar kerja nasional
- b. Antar kerja lokal (AKAL) adalah antar kerja antar Kantor Departemen Tenaga Kerja dalam satu wilayah kerja Kantor Wilayah Departemen tenaga Kerja (pasal 1 huruf e)
- c. Pelayanan penempatan tenaga kerja dilakukan oleh pelaksana melalui antar kerja
- d. Pemberi kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang diperoleh atau melalui pelaksana
- e. Pelaksana pelayanan penempatan tenaga kerja terdiri dari : Departemen Tenaga Kerja dan Lembaga Pelayanan Penempatan Swasta (LPPS)
- f. Lembaga Pelayanan Penempatan Swasta wajib memiliki Surat Izin Usaha Penempatan (SIUP)
- g. Surat Izin Penempatan bagi LPPS yang menyelenggarakan Antar Kerja Antar Daerah diterbitkan oleh Direktur Jenderal atau pejabat yang ditunjuk
- h. SIUP bagi Lembaga Pelayanan Penempatan Swasta yang menyelenggarakan kegiatan Antar Kerja Antar Lokal diterbitkan oleh Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja setempat

B. Dasar hukum AKAD ialah :

1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2. Permen Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1970 tentang Pengerahan tenaga kerja

3. Kepmen Tenaga Kerja NO. Kep-203/MEN/1999 Tentang Penempatan Tenaga di Dalam Negeri : Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) yaitu antar kerja antar Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja dalam wilayah Republik Indonesia (Pasal 1 huruf f)
 4. Permen Perburuhan No. 11 Tahun 1959 tentang Antar Kerja Antar Daerah
 5. Kepmen Tenaga Kerja No. Kep-207/MEN/1990 tentang Sistem Antar Kerja
 6. Kepdir Binapenta No. Kep-5036/BP/1994 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Antar Kerja Antar Daerah (AKAD).
- G. Antar Kerja Antar Negara
- Dasar Hukum AKAN adalah :
1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 2. Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri mengatur :
 - a. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan, dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak azasi manusia, dan perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan hukum nasional
 - b. Tugas, tanggung jawab, dan kewajiban pemerintah salah satunya dalam rangka perlindungan tenaga kerja Indonesia Perwakilan RI melakukann pengawasan dan pembinaan terhadap perwakilan

pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia swasta yang ditempatkan di luar negeri

- c. Tenaga kerja Indonesia memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan (pasal 8 f)
- d. Sanksi administrative dan sanksi pidana.
 - a. Sanksi administrative berupa: peringatan tertulis, penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan TKI, pencabutan izin, pembatalan keberangkatan calon TKI, pemulangan TKI dari luar negeri dengan biaya sendiri.
 - b. Sanksi pidana berupa : kurungan dan denda
 - 1) Dipidana dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan atau denda paling sedikit Rp.1.000.000.000 (satu miliar) dan paling banyak 5.000.000.000 (lima miliar) setiap orang yang :mengalihkan atau memindahtangankan SIPPTKI, mengalihkan atau memindahtangankan SIP kepada pihak lain, melakukan perekrutan calon TKI yang tidak memenuhi persyaratan, menempatkan TKI tidak memenuhi persyaratan kesehatan dan psikologi, menempatkan TKI yang tidak memiliki dokumen, tanpa perlindungan asuransi terhadap TKI, memperlakukan calon TKI secara tidak wajar dan tidak manusiawi selama

masa dipenampungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 ayat (3)). Tindak pidana ini termasuk kejahatan.

Termasuk tindak pidana pelanggaran yaitu : menempatkan TKI tidak melalui mitra usaha sebagaimana yang disyaratkan, menempatkan TKI di luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri tanpa izin tertulis Menteri, menempatkan TKI yang tidak memiliki KTKLN, dipidana dengan pidana kurungan 1 (satu) bulan dan paling lama 1(satu) tahun dan denda paling sedikit Rp.100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.1.000.000.000 (satu miliar rupiah).

3. Permen No Per-04/MEN/1970 Tentang Pengerahan Tenaga Kerja .
4. Kepmen No.2007/MEN/1990 Tentang Sistem Antar Kerja.
5. Kepdir Binapenta No KEP-15/BP/1995 Tentang Petunjuk Teknis Penempatan Tenaga Kerja Ke Luar Negeri
6. Kepmen Tenaga Kerja No Kep-204/MEN/1999 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Ke Luar Negeri jo Kepmen NO KEP-138/MEN/2000 Tentang Perubahan Kepmen Tenaga No KEP-204/MEN/1999 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Ke Luar Negeri .
7. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No Kep-104A/MEN/2002 Tanggal 4 Juni 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Ke Luar Negeri juncto Permenakertrans Republik Indonesia Nomor Per-

19/MEN/II/2006 Tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri memuat :

- a. Surat Izin Pengerahan yang wajib dimiliki Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS)
- b. Syarat-syarat calon Tenaga Kerja Indonesia
- c. Pendidikan dan Pelatihan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dibidang pelatihan kerja.
- d. Pembuatan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN) bagi tenaga kerja Indonesia yang telah memenuhi syarat
- e. Penempatan Tenaga Kerja Indonesia untuk kepentingan perusahaan hanya dapat dilakukan : BUMN,BUMD, Perusahaan Swasta bukan PPTKIS.

Peraturan perundang-undangan di atas membuktikan bahwa pemerintah memberikan perhatian yang cukup besar terhadap pelaksanaan penempatan tenaga kerja sejak dari pasca kemerdekaan, orde lama sampai dengan sekarang. Namun masih terdapat kekuarangan di dalam peraturan tersebut, daan salah satunya adalah sanksi pidana yang diberikan terhadap tindak pidana dalam penempatan tenaga kerja yang tidak seimbang dengan akibat yang ditimbulkan.

B. Bentuk-bentuk Penyimpangan Yang Ditemukan Dalam Penempatan Tenaga Kerja.

Negara hukum mempunyai kewajiban mengakui dan melindungi Hak Asasi Manusia (HAM). Kewajiban ini merupakan salah satu dari ciri-ciri negara hukum. Indonesia yang merupakan sebuah negara hukum (Pasal 1 ayat (3) Undang-undang Dasar 1945 Amandemen ke-3) harus mengakui dan melindungi hak-hak asasi setiap warga negara. Undang-undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) secara implisit menjelaskan tentang hak asasi tiap warga negara atas pekerjaan yang layak sesuai dengan bakat, kecakapan dan kemampuan. Sebagai tindak lanjut dari Undang-undang Dasar 1945, tentang hak asasi ini juga dicantumkan dalam Pasal 38 ayat (1) Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang berbunyi “setiap warga negara sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan berhak atas pekerjaan yang layak”.

Dengan melihat pertimbangan di atas, akhirnya pemerintah mengambil tindakan untuk merangkum aturan-aturan tentang ketenagakerjaan di dalam sebuah undang-undang yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dan pasal yang mengatur tentang penempatan tenaga kerja baik di Dalam maupun di Luar Negeri diatur di dalam pasal 31-38. Pasal 31 UU Ketenagakerjaan menjelaskan tentang prinsip penempatan tenaga kerja yaitu setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Untuk mewujudkan prinsip di atas maka didukung dengan asas-asas penempatan tenaga kerja yaitu :

1. Terbuka, yaitu pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas, antara lain tentang : jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini bertujuan agar melindungi pekerja/buruh serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan.
2. Bebas, yaitu pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja sehingga tidak ada pemaksaan satu sama lain.
3. Objektif, yaitu pemberi kerja menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuan dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepentingan pihak tertentu.
4. Adil dan setara tanpa diskriminasi, yaitu penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak berdasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik.³⁴

Uraian di atas menjelaskan bahwa pengaturan dalam melaksanakan penempatan tenaga kerja sudah cukup lengkap dan sempurna. Namun pada kenyataannya masih banyak terjadi perselisihan dan penyimpangan yang timbul akibat pelaksanaan penempatan tenaga kerja yang tidak sesuai sebagaimana mestinya. Peristiwa unjuk rasa, pemogokan ataupun perusakan tempat kerja dan sarana publik adalah gambaran faktual adanya ketidakpuasan para pekerja terhadap hubungan kerja dengan pengusaha dari segenap aturan hukum yang mengatur hubungan selama ini.³⁵

³⁴ Abdul Khakim, *Op Cit*, Hlm. 21-22

³⁵ Teguh Sulistia, *Op Cit*, Hlm.150

1. Penyimpangan Penempatan Tenaga Kerja Di Dalam Negeri

a. Penyimpangan terhadap hak-hak normatif buruh/pekerja

Untuk wilayah lokal, kasus yang timbul pada umumnya adalah pekerja/buruh *outsourcing* yaitu buruh kontrak/Hubungan Kerja Waktu Tertentu (PKWT)..

Menurut Dr. H. D. Rajagukguk, SH *outsourcing* adalah :

“adanya pekerja/buruh yang dipekerjakan disuatu perusahaan dengan sistem kontrak tetapi kontrak tersebut bukan diberikan oleh perusahaan pemberi kerja tetapi oleh perusahaan tersebut yang merupakan perusahaan pengarah tenaga kerja, dengan demikian hubungan kerja yang terjadi adalah hubungan kerja antara perusahaan penyedia tenaga kerja dengan pekerja yang terikat dengan perjanjian kerja”.

Dan untuk pekerjaan sistem kerja *outsourcing* rawan akan resiko tinggi karena dalam praktek banyak dilakukan pelanggaran seperti perusahaan tidak berbadan hukum, tidak memiliki izin operasional dan perjanjian kerja tidak terdaftar serta pembayaran hak-hak pekerja tidak jelas, dan kasus ini banyak terjadi di Provinsi Sumatera Utara.³⁶ Sedangkan dalam menjalankan fungsinya perusahaan pengarah tenaga kerja dalam hal ini pelaksana penempatan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja (Pasal 35 ayat (2) UU Ketenagakerjaan) dan merupakan lembaga yang berbadan hukum dengan mendapat izin tertulis dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk (pasal 37 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan). Pelanggaran ini juga banyak terjadi di kota besar lainnya seperti Riau.

Contoh lainnya adalah penyimpangan terhadap waktu kerja seperti perusahaan sepatu di Tangerang yang mempekerjakan tenaga kerja dari jam 19.00 WIB – 05.00 WIB dan tanpa upah kerja lembur. Keadaan ini bertentangan dengan waktu

³⁶ Thoga M. Sitorus, *Op Cit* Hlm. 92

kerja yang hanya memperbolehkan bekerja selama 7-8 jam dalam satu hari dan apabila melebihi waktu kerja tersebut wajib membayar upah kerja lembur (Pasal 77 UU Ketenagakerjaan).

b. Penyimpangan terhadap hak asasi buruh/pekerja

Dalam kasus ini contohnya adalah terhadap tenaga kerja yang berprofesi sebagai pembantu rumah tangga (PRT) dan pengasuh anak (*baby sitter*). Banyak pembantu rumah tangga yang disiksa, dipaksa, dianiaya, gaji tidak dibayar/dipotong dan diperlakukan tidak wajar dan sewenang-wenang sampai tindakan asusila yang dilakukan oleh majikannya seperti pemerkosaan. Tenaga kerja ini direkrut dari daerah-daerah oleh lembaga penyalur jasa yang bergerak dibidang penyedia pembantu rumah tangga dan *baby sitter* yang biasanya tidak memiliki izin usaha. Program televisi dan surat kabar banyak memberitakan dan menayangkan penipuan yang terjadi pada tenaga kerja yang notabene perempuan. Pada awalnya mereka dijanjikan akan dipekerjakan sebagai pekerja rumah tangga atau penjaga anak (*baby sitter*) di kota namun sesampainya di kota yang dijanjikan mereka dikurung dan dipaksa untuk melakukan pekerjaan yang tidak mau mereka lakukan (pekerja seks) bahkan sampai dikirim dan diperdagangkan ke luar negeri sebagai pekerja seks komersial (*trafficking*).

2. Penyimpangan Penempatan Tenaga Kerja Di Luar Negeri

a. Penyimpangan oleh lembaga PJTKIS

Pelanggaran hak asasi dalam penempatan tenaga kerja lebih jelas terlihat pada penempatan tenaga kerja ke luar negeri. Bekerja di luar negeri terbuka kesempatan yang sangat luas dan gaji yang diterima cukup besar, bahkan untuk

sebuah pekerjaan pembantu rumah tangga, namun rentan akan resiko pemaksaan, penganiayaan, pelecehan seksual, gaji yang tidak dibayar dan pelanggaran hak asasi lainnya (contoh kasus PRT Nirmala Bonet perlakuan sewenang-wenang, dianiaya, dan pelanggaran terhadap hak asasi manusia). Mereka (PRT), banyak yang mendapat perlakuan tidak manusiawi bukan hanya dari para majikan, tetapi juga dari aparat pemerintah, misalnya di Malaysia. Polisi Malaysia sering merampas cincin, gelang dan kalung para BMI (Buruh Migran Indonesia) atau lebih dikenal dengan istilah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang berada di tahanan. Sedangkan tamparan, pukulan, cambukan, dari Polisi Malaysia telah menjadi makanan harian bagi para BMI yang ditahan, terutama bila tidak mau memberi mereka uang. Sedangkan sejumlah tentara Malaysia sering “mencicipi tubuh” para BMI perempuan³⁷.

Kejadian ini tidak hanya terjadi pada buruh migran di Malaysia tetapi perlakuan yang sama juga dialami para BMI yang bekerja di Singapura. Menurut laporan APIndonesia. Com sedikitnya sekitar 60 orang setiap hari mendatangi kedutaan besar Republik Indonesia (KBRI) di Singapura untuk mengadukan nasibnya. Sementara itu menurut laporan Kompas di Arab Saudi tercatat ada 400 kasus pelanggaran hak asasi manusia (HAM) terhadap para BMI berupa pelecehan seksual, pemerkosaan, penipuan dan lain-lain. Di negara lain seperti Taiwan, Hongkong, Korea Selatan Kuwait, Uni Emirat Arab, Yordania para BMI juga mengalami nasib tak kalah memiriskan.³⁸

³⁷ www.ytkna.com

³⁸ Atikah Nur'aini dkk, 2006, Jurnal : Potret Buram Ham Indonesia (Kumpulan Tulisan Rubrik Utama Wacana Ham Tahun 2005), *Balada Para Pahlawan Devisa*, Jakarta, Komnas HAM, Hlm.23.

“Minggu hari kebebasan kami. Bayangkan selama enam hari kami berkutut jadi babu. Kalau dapat majikan baik masih mending, kebanyakan majikan di sini kasar. Tak jarang kami digampar, dipukul, dan kekerasan fisik lainnya. Makanya kami puas-puaskan menikmati kebebasan yang Cuma sehari ini”, kata Sarijah (28) pekerja asal Tulungagung yang sudah 8 tahun bekerja di Hongkong. Hal yang sama juga dialami oleh Rukmini yang sudah bertahan 6 tahun di Hongkong. Pekerja asal Jawa Timur ini bertahan kerana sudah terlanjur malu dengan warga desa tempat asalnya. Mereka menganggap Rukmini senang bekerja di Hongkong sehingga dapat menyelesaikan bangunan rumahnya di kampung halaman dan dapat membelikan suaminya motor. Padahal kenyataanya, siksaan fisik berupa tendangan dan pukulan dari sang majikan sudah menjadi sarapan bagi Rukmini.

Pada hari Minggu di Victoria Park, Hongkong dipenuhi tenaga kerja dengan wajah yang penuh kesedihan dan masalah. Sebuah wajah ketidakberdayaan yang tidak mampu mencari pembelaan. Wajah-wajah para istri yang ditelantarkan suami, wajah anak-anak yang terpaksa menjadi tulang punggung keluarga. Inilah wajah bangsa kasihan yang tidak mampu memberi solusi pada rakyatnya sendiri.³⁹

Kasus pelanggaran HAM terhadap BMI itu muncul dengan berbagai penyebab diantaranya, sikap majikan dan atau keluarganya yang kasar, ketidakmampuan BMI dalam mengoperasikan alat-alat rumah tangga dengan teknologi canggih atau mutakhir, masalah komunikasi atau hambatan dalam bahasa, atau kebijakan rutin pemerintah mengirimkan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri berdasarkan

³⁹ Majalah News Letter Balada Pahlawan Devisa, 2007, *Cerita di Victoria Park*, Jakarta, BAZNAS & Dompot Dhuafa Republika, Hlm. 9.

kebutuhan dan kelegalan dari Undang-Undang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (UU PPTKLN).

Kurangnya jaminan perlindungan HAM itu membuat mata rantai eksploitasi terhadap BMI yang dilakukan pemerintah (pejabat departemen terkait), ditambah dengan para calo, dan perusahaan pengarah jasa tenaga kerja tetap melenggang bebas menjalankan aksinya. Selain itu, aparat pemerintah di tempat tujuan BMI juga berindak sewenang-wenang, apalagi jika pemerintah Indonesia tidak memiliki perjanjian kerja sama ketenagakerjaan dengan negara tujuan BMI.

Jumlah kasus yang menimpa BMI sangat banyak namun hanya sedikit yang terekspos di media massa. Terbuti dari laporan hasil Monitoring Konsorsium Pembela Buruh Migran Indonesia (Kopbumi), yang mengatakan sejak 1999-2004 jumlah kasus yang dialami BMI sebanyak 1.308.765 kasus dari total 5-6 juta BMI yang bekerja di sejumlah negara. Kasus itu terjadi pada saat sebelum (pra) pemberangkatan, saat pemberangkatan, dan pasca kerja (saat pulang ke kampung halaman). Di bawah ini akan dipaparkan kasus-kasus yang terjadi terhadap tenaga kerja Indonesia yang dikirim ke Luar Negeri.

Bagan II
Tabel Kasus-kasus Yang Dialami Buruh Migran Indonesia (BMI) Atau
Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

No	Sebelum Pemberangkatan	Saat Kerja	Saat Pulang Ke Indonesia
1	Informasi prosedur kerja di luar negeri yang salah (janji palsu), perekrutan ilegal.	Diperjualbelikan antar agen.	Mendapat perlakuan diskriminatif saat di bandara.
2	Pemalsuan dokumen perjalanan dan kerja (pemalsuan identitas).	Dokumen ditahan oleh majikan dideportasi tetapi tidak sampai rumah.	Tiket harus membayar sendiri.

MILIK
UPT PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS ANDALAS

3	Terkena pungli oleh aparat pemerintah PJTKI.	Jam kerja melampaui batas perjanjian, pekerjaan tidak sesuai kontrak, pekerjaan berbahaya tidak ada alat pengaman	Luka-luka tidak mendapat perawatan
4	Terjebak utang kepada rentenir	Dilarang berkomunikasi dengan orang lain (keluarga)	Diperas atau dimintai uang oleh preman atau petugas saat di bandara
5	PJTKI ilegal, terkena calo liar, disekap oleh PJTKI	Dipaksa memperpanjang kontrak tanpa izin	Barang tertukar atau sengaja disembunyikan oleh petugas.
6	Terkena penipuan, terkena pemerasan oleh PJTKI	Ada pungutan dari agency saat perpanjangan kontrak	Pelaanan bandara yang birokratisnya berbelit-belit.
7	Mengalami penyekapan, terkena pelecehan seksual di penampungan, tidak boleh keluar dan tidak boleh kontak keluarga selama di penampungan	Bunuh diri, diseksa, diperkosa, dipenjara, dibunuh	Mendapat perlakuan tidak ramah seperti dibentak oleh petugas.
8	Kondisi penampungan yang buruk, fasilitas tidak memadai, makanan tidak bergizi	Gaji dipotong atau tidak dibayar	Penukaran valas atau cek dibawah nilai kurs standar.
9	Selama ditampung dipekerjakan kepada pemilik PT atau orang lain dengan dalih latihan tanpa mendapat bayaran	Mendapat perlakuan diskriminatif, di PHK, dilarang berorganisasi	Penelantaran kasus/
10	Sebelum berangkat disuruh menandatangani surat kontrak kerja tanpa tahu isi kontrak secara keseluruhan	Sikap aparat pemerintah di KBRI, Konjen atau Atase yang tidak bersahabat, tidak peduli, tidak membantu ketika ada buruh migran yang mengadakan nasibnya	Mendapat stigma buruk dari masyarakat
11	Biaya rekrutmen yang terlalu mahal, ditelantarkan bila mendapatkan kasus	Terpaksa melarikan diri dari majikan karena tidak berdokumen	Dirampok saat menuju kampung halaman
12	Calon buruh migran dipungut uang dalam	Ditipu aparat, mengalami pelecehan	Pemerasan

	jumlah tertentu dengan dalih beragam	seksual, dipekerjakan pada sector prostitusi	
13	Pelatihan tidak dilakukan secara profesional, ditakut-takuti dibentak dan mendapat perlakuan fisik secara kasar	Mengalami penyekapan, memperoleh makanan yang buruk	Penipuan
14	Rekrutman tanpa <i>job order</i> , tidak mendapat asuransi	Diperjualbelikan oleh agen ke beberapa majikan	Terperangkap calo liar
15	Pelecehan pada saat <i>medical check up</i>	Dipulangkan oleh agen ketika pungutan utang sudah lunas (kasus di Taiwan)	Dimintai tambahan uang di perjalanan
16	<i>Medical Check Up</i> berulang kali	Ditangkap oleh polisi tapi lalu dijual kepada tekong, oleh tekong dipekerjakan secara ilegal, digaji murah atau tidak digaji atau dilacurkan (Kasus di Malaysia)	Mendapat gangguan jiwa seperti depresi

Sumber : Pusat Informasi dan Dokumentasi Buruh Migran Indonesia. Sekretariat Nasional Konsorsium Pembela Buruh Migran Indonesia (Kopbumi).

Kondisi seperti itu menunjukkan para BMI hanya dianggap sebagai benda mati atau properti bahkan dianggap sebagai budak yang tidak memiliki hak apapun sehingga bisa diperlakukan dengan perlakuan yang sewenang-wenang. Tentu hal itu tidak bisa dibiarkan begitu saja, karena bertentangan dengan pasal 20 ayat 2 Undang-undang Nomor. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia yang berbunyi “ perbudakan atau pehambaan, perdagangan budak, perdagangan wanita, dan segala perbuatan berupa apapun, yang tujuannya serupa dilarang”. Kemudian Pemerintah wajib melindungi para BMI sesuai amanat pasal 8 Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang HAM yang berbunyi “perlindungan, pemajuan,

penegakan dan pemenuhan hak asasi manusia terutama menjadi tanggung jawab pemerintah “.

Kewajiban negara memberikan perlindungan hukum dan hak asasi manusia harus cepat dilakukan karena jasa para BMI terhadap devisa negara sudah begitu besar. Sumbangan BMI terhadap devisa negara pada tahun 2004 mencapai sekitar US\$ 170 juta atau sekitar Rp.1,53 triliun dengan kurs US\$ 1= Rp.9.000. Devisa itu diperkirakan akan terus meningkat karena permintaan terhadap BMI semakin bertambah. Hal ini dikarenakan BMI itu sendiri yang dinilai dapat bekerja dengan baik di negara tujuan. Berdasarkan gambaran tersebut, maka tak salah kalau istilah pahlawan devisa diberikan kepada BMI atau TKI tersebut.

b. Penyimpangan oleh Lembaga Pemerintah

Penyimpangan dapat juga terjadi pada dinas tenaga kerja terkait seperti Unit Pelaksana Teknis (UPT) dan Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BP2TKI) di Jakarta, karena kurang profesional, mereka yang dalam melakukan fungsinya saling tumpang tindih mengakibatkan :

- a. Dokumen TKI yang ditempatkan ke negara-negara Asia Pasifik tersebar di BP2TKI Pasar Rebo , BP2TKI Ciracas dan Ditjen PPTKLN sehingga proses verifikasi atas kelengkapan dokumen TKI yang bersangkutan sulit untuk dilakukan pemantauan, pengawasan dan pengendalian TKI
- c. Penemrimaan DP3TKI (Dana Pelaksanaan perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia) yang berasal dari CTKI yang penempatannya diproses di BP2TKI Pasar Rebo sulit untuk dipantau

Hal ini juga terjadi di Disnaker di provinsi dan kota-kota lainnya. Misalnya penyimpangan yang terjadi di Provinsi Riau yaitu : terdapat satu PJTKI / PPTKIS yang berpusat di Pekanbaru tidak pernah melaporkan aktivitasnya ke BP2TKI Pekanbaru, penempatan TKI ke luar negeri dari provinsi Riau sebanyak 107.773 orang tidak terpantau oleh BP2TKI Pekanbaru, terdapat 889 tenaga kerja Indonesia ke luar negeri yang tidak diasuransikan oleh PJTKI/PPTKIS dan Disnaker Kota Batam tidak membayar Dana Pembinaan Penyelenggaraan dan Penempatan Tenaga kerja Indonesia (DP3TKI) sebesar US\$121.785/Rp.1.156.957.500. Di dinas tenaga kerja propinsi Jawa timur juga tidak menyetorkan hasil pemungutan dana pembinaan penyelenggaraan dana penempatan tenaga kerja Indonesia ke kas negara sebesar Rp 10.632.038.335,00. Hasil pemeriksaan atas pelaksanaan penempatan TKI pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur selama tahun 2004/2005 menunjukkan hal antara lain : selama kurun waktu 2003 hingga Oktober 2005 telah terjadi 2.370 kasus yang menimpa calon TKI dan TKI dan hanya 0,34 % kasus yang dapat diselesaikan sehingga masih banyak kasus yang belum dapat diselesaikan (675 kasus.)⁴⁰

Data di atas merupakan sebagian kecil gambaran penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan penempatan tenaga kerja Indonesia. Sehingga memang sangat diperlukan pertimbangan dalam penetapan sanksi yang efektif yang tidak hanya terfokus pada sanksi administratif tetapi

⁴⁰ Hasil Pemeriksaan Atas Pengelolaan Dana dan Penyelenggaraan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri Tahun 2004 dan 2005 pada Ditjen Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Ke Luar Negeri, Dinas Tenaga Kerja, Balai Pelayanan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Serta Instansi Lainnya di Jakarta, Surabaya, Pekanbaru dan Batam 5 Juli 2006, Http : www.google.co.id diakses tanggal 26 Juli 2007

juga terhadap sanksi pidana yang merupakan *ultimum remedium* didalam hukum positif Indonesia.

C. Ketentuan Sanksi Pidana Terhadap Penyimpangan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat, sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat dan hak asasi serta perlindungan hukum. Sebagai pelaksana penempatan tenaga kerja, sesuai dengan amanat yang diberikan undang-undang, maka wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen (*pra employment*), saat bekerja (*during employment*), hingga purna bekerja (*purna employment*)

Kenyataannya kita dapat melihat banyak terjadi penyimpangan-penyimpangan terhadap harkat dan martabat para pekerja yang akan ditempatkan baik di dalam maupun di luar negeri. Seperti adanya perekrutan ilegal, terkena pungli oleh pemerintah/PJTKI, terkena penipuan dan pemerasan oleh PJTKI, mengalami penyekapan, mengalami pelecehan seksual di tempat penampungan, menandatangani surat kontrak kerja tanpa mengetahui isi kontrak secara keseluruhan, dan lain-lain. Perlakuan ini terjadi pada waktu pemberangkatan tenaga kerja ke tempat tujuan. Ketika sudah tiba/sampai di tempat tujuan, tenaga kerja semakin banyak yang mengalami tindakan-tindakan yang bertentangan dengan harkat dan martabat manusia yang memperihatinkan. Misalnya : diperjualbelikan antar agen, jam kerja melampaui batas, pekerjaan tidak sesuai

dengan kontrak, bunuh diri, disiksa, diperkosa, dipenjara, dibunuh, mendapat perlakuan diskriminatif, ditipu aparat, mengalami pelecehan seksual, dipekerjakan pada sektor prostitusi. Ketika waktu pemberangkatan ke kampung halaman/pulang, masing-masing tenaga kerja tetap mengalami keadaan yang masih menyedihkan, seperti : mendapat perlakuan diskriminatif di bandara, barang bertukar atau sengaja disembunyikan oleh petugas bandara, pelayanan bandara yang birokrasinya berbelit-belit dan mendapat gangguan jiwa seperti depresi.

Keadaan di atas menyadarkan kita bahwa akibat yang ditimbulkan dari penyimpangan-penyimpangan tenaga kerja tersebut sangat meperihatinkan. Lalu bagaimana dengan penyimpangan-penyimpangan yang terjadi, apakah sudah ada pengaturannya di dalam Undang-undang ketenagakerjaan tersebut?, apakah sanksi pidana yang sudah ada sesuai dengan penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan?.

Berdasarkan uraian di atas, maka bagaimana dengan sanksi yang dijatuhkan terhadap pelaku tindak pidana dalam hukum ketenagakerjaan ini. Apakah jumlah atau beratnya pidana yang diberikan terhadap pelaku kejahatan sebanding dengan kejahatan dan akibat yang ditimbulkan oleh pelaku seperti yang diterangkan oleh teori retributif dalam melihat sejauh mana pidana dapat dijatuhkan?. Atau apakah tujuan dari teori relatif untuk melindungi masyarakat yang disini adalah tenaga kerja sudah dapat diwujudkan dengan sanksi pidana yang diberikan?, apakah memang hak-hak normatif dari pekerja sudah terlindungi dan masyarakat atau pihak lain takut untuk mengganggu hak asasi tenaga kerja tersebut?

Untuk menjawab pertanyaan di atas, maka kita harus melihat kembali kepada uraian tentang pidana dan pemidanaan (tujuan pemidanaan), yaitu teori *retributif* dan teori *relatif*. Seperti yang kita ketahui teori *retributif* (pembalasan) menjelaskan bahwa terhadap pelaku tindak pidana mutlak harus diadakan pembalasan berupa pidana tanpa mempersoalkan akibat pemidanaan bagi terpidana sehingga pidana menimbulkan rasa puas untuk membalaskan dendam si korban dan keluarga korban. Tetapi untuk akibat yang ditimbulkan dari penyimpangan penempatan tenaga kerja ini maka sulit untuk menerapkan teori ini. Karena untuk mengganti kerugian berupa pungutan-pungutan liar/pungutan pungli PJTKI, pemaksaan, masih dapat digantikan tetapi untuk akibat yang dikenakan kepada fisik dan mental korban (tenaga kerja) berupa penganiayaan, pelecehan seksual, pemerkosaan dan lainnya sangat sulit diterapkan teori ini.

Disamping itu pelaku tindak pidana ini timbul dari kesalahan pihak ketiga yaitu si pengerah atau pelaksana penempatan tenaga kerja yang tidak melakukan perlindungan sejak dari perekrutan sampai dengan penempatan dan informasi yang diberikan dalam mekanisme AKAD juga tidak jelas dan lengkap. Sehingga isi kontrak tidak diketahui oleh tenaga kerja yang bersangkutan. Untuk tindak pidana yang dilakukan dalam penempatan tenaga kerja ke luar negeri teori pembalasan ini juga susah untuk diterapkan. Penipuan, penganiayaan, pungli oleh PJTKI, sampai mengalami penyekapan dan pelecehan seksual di tempat penampungan sampai sekarang hanya menjadi dilema sebagai sebuah kebiasaan di tempat penampungan. Apalagi bila sudah dipekerjakan, maka hubungan sudah menyangkut hubungan diplomatik dan majikan susah untuk diseret mendapat

pemidanaan. Namun, tujuan dari teori pembalasan yang harus kita pegang bahwa adanya kesebandingan antara pidana yang dijatuhkan dengan kejahatan yang ditimbulkan.

Apabila melihat pada pemidanaan dengan teori tujuan (*relatif theory*), maka pemidanaan untuk penyimpangan atau tindak pidana yang ditimbulkan dalam pelaksanaan penempatan tenaga kerja ini sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai yaitu poros *deterrence* dan *reformatif*. Tujuan dari *deterrence* yaitu menakut-nakuti/menimbulkan rasa takut untuk melanjutkan kejahatan. Jika diterapkan pada pelaksanaan penempatan tenaga kerja, maka tujuan individu *deterrence* agar pelaku jera untuk kembali melakukan kejahatan ditujukan untuk majikan, pengusaha, bahkan terutama untuk PJTKI atau pejabat pemerintah yang ditunjuk untuk tidak lagi melakukan pemukulan, penganiayaan, pemaksa, gaji tidak di bayar ataupun penyekapan di tempat penampungan. Sedangkan tujuan yang bersifat publik, agar anggota masyarakat lain disini adalah PJTKI lainnya atau yang baru berdiri untuk merasakan takut melakukan kejahatan.

Memandang teori *relatif* bukan sebagai pembalasan tetapi untuk melindungi masyarakat dan kesejahteraan masyarakat, maka sanksi yang diberikan juga harus diperhatikan baik dari tujuan diberikan sanksi, jumlah, maupun bentuk sanksi apakah berupa kejahatan ataupun pelanggaran. Dalam pelaksanaan penempatan tenaga kerja ini perlu ditetapkan tentang pelanggaran HAM dan perbuatan asusila dengan jelas sehingga tidak hanya melindungi hak-hak normatif tenaga kerja seperti kenaikan upah, cuti hamil, sakit, asuransi kesehatan, namun juga mengatur

bagaimana jika terjadi pemukulan, penyekapan, pelecehan seksual, pemerkosaan dan lainya juga harus ditetapkan dan dicantumkan sanksinya baik di dalam UU Ketenagakerjaan maupun di dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 terutama di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-203/Men/1999 Tentang Penempatan Tenaga Kerja di Dalam Negeri sebagai pedoman pelaksana perlindungan dan penempata tenaga kerja luar negeri yang tidak mencantumkan sanksi baik administratif maupun sanksi pidana.

Dalam pelaksanaan penempatan tenaga kerja ini perlu ditetapkan dengan jelas tentang pelanggaran dan kejahatan. Dengan melihat akibat yang ditimbulkan dari uraian diatas, maka dapat diambil kesimpulan tindak pidana pelanggaran tidak sesuai atas tindak pidana yang ditimbulkan dari penempatan tenaga kerja ini. Pelanggaran Hak Asasi Manusia yang kompleks disamping pelanggaran hak-hak normatif menjadikan tindak pidana yang ditimbulkan lebih tepat dimasukkan sebagai sebuah kejahatan, karena seperti yang kita ketahui bahwa sanksi pidana terhadap kejahatan lebih besar dari sanksi pidana pelanggaran. Hal ini sesuai dengan adanya kesebandingan antara pidana yang dijatuhkan dengan kejahatan yang ditimbulkan sehingga pelaksana penempatan tenaga kerja tidak lagi belaku sewenang-wenang dikarenakan pidana yang dijatuhkan tidak menakutkan mereka untuk melakukan tindak pidana terus-menerus.

Persoalan ini perlu mendapat perhatian yang serius mengingat keterbatasan dan kemampuan hukum pidana dalam menanggulangi kejahatan. Apalagi sering terdapat kecenderungan dalam produk kebijaksanaan legislasi bahwa hukum pidana hampir selalu digunakan untuk menakut-nakuti atau mengamankan

bermacam-macam kejahatan yang mungkin timbul di berbagai bidang. Fenomena semacam ini memberi kesan seolah-olah dirasakan kurang sempurna atau hambar bila suatu produk perundang-undangan tidak ada ketentuan pidananya (sanksi).

Terkait dengan masalah diatas, memahami filsafat pemidanaan, teori-teori pemidanaan, dan aliran-aliran dalam hukum pidana yang berhubungan dengan ide dasar sistem sanksi dalam hukum pidana adalah suatu hal yang tidak dapat dihindarkan bagi para pemegang kebijakan legislasi. Para pemegang kebijakan legislasi baru akan dapat menanggapi tanggapan diatas apabila ingkat pertanyaannya sama dengan tingkat pertanyaan atau perdebatan para ahli hukum pidana maupun kriminologi tentang pidana dan pemidanaan yaitu pertanyaan yang terlontat bukan saja mengenai "apa?", "mengapa?", atau bagaimana seharusnya?", tetapi juga sudah bertanya tentang "bagaiman hakikatnya?".

Oleh karena itu, legislatif sebagai pihak yang berwenang dalam pembuatan undang-undang harus benar-benar memahami tentang pidana dan pemidanaan termasuk di dalamnya memahami filsafat pemidanaan, teori-teori pemidanaan, dan aliran-aliran dalam hukum pidana yang berhubungan dengan ide dasar sistem sanksi dalam hukum pidana sehingga pidana yang diberikan memang sesuai dengan tujuan dan keinginan dari pemidanaan itu sendiri.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Amanat yang diberikan kepada negara berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan seharusnya dapat memberikan jaminan kepada warga negaranya yaitu buruh atau tenaga kerja terhadap perlindungan hak-haknya, yaitu berupa kesempatan yang sama dalam memperoleh dan memilih pekerjaan tanpa diskriminatif, memperoleh jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, perbaikan kedudukan, serta untuk mendapatkan penghasilan yang layak sesuai dengan harkat, martabat dan hak asasi manusia serta perlindungan hukum.
2. Masih banyak terjadi penyimpangan terhadap hak-hak normatif dan hak asasi buruh dalam pelaksanaan pengerahan dan penempatan tenaga kerja baik di Dalam maupun di Luar Negeri yang terjadi pada saat sebelum kerja (keberangkatan), pada saat bekerja dan pada saat berakhirnya perjanjian kerja atau pulang. Hal ini disebabkan pemerintah masih belum melihat secara serius tentang penyelenggaraan penempatan tenaga kerja, terutama penempatan tenaga kerja di Luar Negeri sehingga Penyalur Jasa Tenaga Kerja Indonesia Swasta dapat melakukan perbuatan sewenang-wenang terhadap tenaga kerja.
3. Sanksi pidana yang diberikan terhadap penyimpangan penempatan tenaga kerja dirasakan masih belum sebanding dengan akibat yang ditimbulkan

sehingga pidana yang diberikan tidak sesuai dengan tujuan dan keinginan dari pembedaan itu sendiri.

B. Saran

1. Pemerintah lebih serius dalam memperhatikan dan menanggapi perlindungan terhadap tenaga kerja baik terhadap hak-hak normatifnya maupun perlindungan terhadap hak-hak asasi buruh atau tenaga kerja, karena buruh atau tenaga kerja memiliki peran sebagai mitra pengusaha dan pemerintah dalam hubungan kerja sehingga buruh atau tenaga kerja mempunyai hak untuk menentukan hidupnya yang harus dihormati dan dihargai pengusaha dan pemerintah.
2. Pengaturan tentang penempatan tenaga kerja perlu ditinjau kembali terutama Undang-undang yang mengatur tentang penempatan tenaga kerja Luar Negeri dimana tindak pidana yang dilakukan belum lengkap dan terperinci serta sanksi yang diberikan belum setimpal dengan akibat yang dihasilkan.
3. Dalam pembuatan sanksi pidana pihak legislatif sebagai pemegang kewenangan pembuat undang-undang harus mengerti dan memahami filsafat pembedaan, teori-teori pembedaan, dan aliran-aliran dalam hukum pidana yang berhubungan dengan ide dasar sistem sanksi dalam hukum pidana adalah suatu hal yang tidak dapat dihindarkan bagi para pemegang kebijaksanaan legislasi dalam merumuskan suatu kebijakan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*, Bandung : PT Citra Aditia Bakti.
- E.Y. Kanter dan S.R. Sianturi, 1982, *Asas-Asas Hukum Pidana Di Indonesia dan Penerapannya*, Jakarta : Alumni AHM_PTHM
- Iman Soepom, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Djambatan
- Imam Sjahputra Tunggal, 2007, *Dasardasa Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Harvarindo
- Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Lamintang, 1997, *Dasar-Daasr Hukum Pidana Indonesia*, Bandung : Pt. Citra Aditya Bakti
- M. Sholehuddin, *Sistem Sanksi Dalam Hukum Pidana Ide Dasar Double Track System & Implementasinya*, Jakarta : Pt RajaGrafindo Persada
- Marsen Sinaga, 2006, *Pengadilan Perburuhan di Indonesia*, Yogyakarta:SCN CERTS
- Maiyestati, 2001, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*, Padang : FH Universitas Bung Hatta
- Peter Mahmud Marzuki, 2006, *Penelitian Hukum*, Jakarta : Prenada Media Group
- Sehat Damanik, 2005, *Hukum Acara Perburuhan*, Jakarta : DSS Publishing.
- Thoga M Sitorus, 2007, *Masalah Ketenagakerjaan Di Indonesia dan Daerah (Pasca Reformas)*, Medan: Bina Media Perintis
- Zainal Asikin, dkk, 2006, *Dasar-dasars Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

B. Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1960 Tentang Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP). LNRI Tahun 1960 No. 1 TLNRI No.1921
- Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. LNRI Tahun 2003 No. 39 TLNRI No. 4279
- Undang-undang No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia. LNRI Tahun 1999 No. 165 TLNRI No. 3886
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. LNRI Tahun 2004 No. 133 TLNRI No. 1543
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 4 Tahun 1970 Tentang Pengerahan Tenaga Kerja
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja No KEP : 203/MEN/199 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Di dalam Negeri.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No: KEP-104 A/MEN/2002 Tentang Penempatan Tenaga Indonesia Ke Luar Negeri.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI No : PER.19/MEN/2006 Tentang Pelaksanaan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Di Luar Negeri
- Keputusan Presiden Republik Indonesia no. 29 Tahun 1999 Tentang Badan Koordinasi Penempatan Tenaga Kerja Indonesia

C. Jurnal, Makalah, Artikel, Kamus

- Atikah Nur'aini dkk, *Potret Buram Ham Indonesia (Kumpulan Tulisan Rubrik Utama Wacana Ham Tahun 2005)*, Balada Para Pahlawan Devisa, Jakarta, Komnas HAM, 2006
- Teguh Sulistia, "*Perlindungan Hukum Terhadap Hak Normatif Buruh Dalam Proses Industrialisasi*", Yarsi, Vol 3 No.2, Agustus , Jakarta, 2006
- W.J.S Poerwadarminta, 1984, *Kamus Bahasa Indonesia*, PN Balai Pustaka, Jakrta

R.B. Budi Prastowo, *Aspek-aspek hukum Pidana dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 1997 Tentang Pengelolaan Lingkungan Hidup (Beberapa Masalah)*, PRO JUSTISIA Tahun XXI Nomor 3 Juli 2003.

R. Soetono, "Aspek Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan" *Majalah Analisa*, No. 5 tahun XII, Mei, Padang, 1983

Syahrir Ibrahim, *Hak Dan Kewajiban Pengusaha Terhadap Pekerja Menurut Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan*, Surabaya, 2006

Siti Rahma Mary Herwati, *Perjuangan Belum Selesai (Kondisi Hak Asasi Manusia Tahun 2006 di Jawa Tengah)*, Semarang : LBH Semarang

_____, *Cerita di Victoria Park*, *Majalah News Letter Balada Pahlawan Devisa Jakarta*, BAZNAS & Dompot Dhuafa Republika, 2007

_____, *Gonjang-Ganjing KHI. Buruh*, *Kritis Setia Pada Fakta*, Edisi 39, Oktober, Semarang, LBH Semarang, 2006

D. Website

Hasil Pemeriksaan Atas Pengelolaan Dana dan Penyelenggaraan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri Tahun 2004 dan 2005 pada Ditjen Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Ke Luar Negeri, Dinas Tenaga Kerja, Balai Pelayanan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Serta Instansi Lainnya di Jakarta, Surabaya, Pekanbaru dan Batam, 2006, [http : //www. google.co.id//](http://www.google.co.id//)

Mencari Bantuan : Pelecehan Terhadap Pekerja Rumah Tangga Migran Perempuan di Indonesia dan Malaysia Ringkasan Rekomendasi", *Human Rights watch*, Juli 2004, [http : //www.yahoo.Com//](http://www.yahoo.Com//)

Dokumen Tenaga KerjaI Bab I Tenaga Kerja, [http://www. hukumonline.com//](http://www.hukumonline.com//)

Perundangandan kepmen 104a 2002, [http ://www. nakertrans.go.id//](http://www.nakertrans.go.id//)

Perlakuan terhadap Buruh Migran Indonesia, [http // www. ytkna. Com//](http://www.ytkna.Com//)

